

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI  
SIPII PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER  
DAYA MANUSIA KOTA PALEMBANG**

**OLEH :**

**NAMA : IRA NOVIA PUTRI**

**NIM : 20.11.034**

**PROGRAM STUDI : ADMINISTRASI NEGARA**

---

**ABSTRACT**

*Ira Novia Putri, 2024, The Influence of Education and Training on the Performance of Civil Servants at the Personnel and Human Resources Development Agency of Palembang City, Department of State Administration at the Satya Negara Palembang College of Administrative Sciences (sSTIA), Main Supervisor (I) Dr. Supardi, S.Sos., M.Si and Assistant Supervisor (II) H. Suparman, S.Sos., S.Pd.I., M.Si.*

*Pre-service education and training is carried out for prospective Civil Servants to provide knowledge in the context of forming national insight, personality and ethics for Civil Servants, in addition to basic knowledge about the state government administration system, areas of duty and organizational culture so that they are able to carry out their duties and roles as servants. public. In-service education and training is carried out to develop the knowledge, skills and attitudes of employees so that they can carry out government and development tasks as well as possible. The availability of education and training can improve employee performance and organizational work productivity.*

*The method in this research uses quantitative methods. Data collection techniques use observation, questionnaires, documentation and literature study. This research was conducted at the Personnel and Human Resources Development Agency of Palembang City with a total of 52 respondents. Based on the research results, it shows that all the hypothesis results in the research have been proven significantly. This is shown by the calculated  $t$  value of  $5.826 > t$  table  $1.676$ . From the results of this research, it can be concluded that there is a strong and positive influence between education and training on the performance of civil servants at the Palembang City Personnel and Human Resources Development Agency.*

*Keywords: Education and Training, Employee Performance*

---

## **A. PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan dan latihan (diklat) pada dasarnya adalah peningkatan kinerja pegawai yang mencerminkan kemampuan anggota organisasi dalam bekerja, artinya prestasi masing-masing pegawai dinilai dan diukur menurut kriteria yang sudah ditentukan sebelumnya oleh organisasi. Pada 3 sisi inilah prestasi individu menjadi jaminan bagi organisasi bahwa organisasi akan tetap mampu menjawab setiap tantangan perubahan dan bahkan menjangkau setiap kemungkinan perubahan pada masa yang akan datang. Dengan adanya pelaksanaan diklat kepada para pegawai, diharapkan dapat meningkatkan kinerja yang dilihat dari kuantitas kerja, kualitas kerja serta prestasi kerja pegawai suatu instansi dalam melaksanakan pekerjaannya. Pelatihan sesungguhnya adalah tanggung jawab bersama antara pegawai dengan organisasi. Pegawai berkewajiban merancang dan mengikuti pelatihan adalah untuk mengembangkan kemampuannya sehingga terbuka lebar karir yang lebih baik baginya kedepan.

Sementara itu, organisasi juga sangat berkepentingan menyelenggarakan pelatihan bagi pegawainya, agar mereka dapat bekerja dengan profesional, bersemangat dan berdedikasi tinggi sehingga dapat mengoptimalkan kinerja pegawai. Kinerja pegawai yang tinggi, akan meningkatkan kinerja organisasi. Oleh sebab itu untuk efektifnya pelatihan maka manajemen puncak, manajer departemen sumber daya manusia, supervisor, serta pegawai itu sendiri, haruslah duduk bersama dan menjalankan peran masing-masing.

Pendidikan dan pelatihan (diklat) adalah suatu program yang dirancang untuk dapat meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan pemahaman pekerja (pegawai) terhadap keseluruhan lingkungan kerjanya. Pendidikan dan pelatihan juga merupakan suatu cara efektif untuk menghadapi beberapa tantangan yang dihadapi oleh organisasi besar. Tantangan-tantangan ini mencakup keusangan pegawai, perubahan-perubahan sosioteknis dan perputaran tenaga kerja. Kemampuan untuk mengatasi tantangan tersebut merupakan faktor penentu keberhasilan organisasi dalam mempertahankan sumber daya manusia yang efektif.

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 sebagai unsur utama sumber daya manusia dimana aparatur negara mempunyai peranan penting dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan Pemerintahan dan pembangunan.

Kinerja pegawai merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan, dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide dan inovasi dari pegawai dalam rangka meningkatkan kemajuan organisasi. Pegawai Negeri Sipil dalam organisasi sampai saat ini diakui memegang peranan yang sangat penting dalam keberhasilan mencapai tujuan organisasi. Sebagaimana dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara merupakan unsur utama sumber daya manusia, aparatur negara yang mempunyai peranan untuk menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan penulis yaitu melalui observasi serta wawancara dengan kasubag tata usaha, kepala seksi PPTK dan serta wawancara dengan beberapa pegawai yang bertugas di berbagai bidang, dalam kenyataannya dimana terlihat bahwa Pengaruh pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang yang kurang kondusif. Tingkat efektivitas komunikasi yang terjadi antar pimpinan dengan pegawai maupun antar pegawai belum optimal. Kurangnya kesadaran dan semangat sebagian pegawai untuk mengelola secara profesional baik dalam pola pikir, sikap dan tindakannya. Hal tersebut dapat dilihat dari fenomena-fenomena yang terjadi di Pengaruh pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang. Adanya jarak antara atasan dan bawahan dan hubungan kerja antar staf kurang harmonis. Setiap kali pimpinan tidak ada di tempat, sebagian staf tidak berada di meja kerjanya. Integritas pegawai tidak sesuai dengan harapan, seperti penataan kerja di beberapa bagian yang tidak sesuai dengan manajemen perkantoran,

Melihat fenomena tersebut maka dapat diambil benang merah bahwa kinerja pegawai diduga belum diterapkan kurang optimal.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang.”**

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah yang ada dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang?

### **Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menjawab permasalahan yang telah dirumuskan, yaitu menguji pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang

### **Hipotesis Penelitian**

Hipotesis merupakan dugaan sementara terhadap rumusan masalah yang mungkin benar dan mungkin salah. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasari pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Adapun hipotesis dalam penelitian ini :

1.  $H_0 : p=0$  : Pendidikan dan Pelatihan diduga tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang
2.  $H_a : p \neq 0$  : Pendidikan dan Pelatihan diduga ada berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang

### **Kriteria Penguji Hipotesis**

Kriteria penguji hipotesis adalah metode pengambilan keputusan yang didasarkan dari analisis data, baik dari percobaan yang terkontrol, maupun dari observasi (tidak terkontrol). Dalam statistik sebuah hasil bisa dikatakan signifikan secara statistik jika kejadian tersebut hampir tidak mungkin disebabkan oleh faktor yang kebetulan,

sesuai dengan batas probabilitas yang sudah ditentukan sebelumnya. Iklim Organisasi secara parsial terhadap variabel dependen (kinerja) Kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika  $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.
2. Jika  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

## B. LANDASAN TEORI

### Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil

Pengaruh adalah “daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang atau benda) yang ikut membentuk watak kepercayaan dan perbuatan seseorang” (Depdikbud, 2001:845).

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang, benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan, atau perbuatan seseorang.

### Pengertian Pendidikan

Menurut Nurani (2013:27) Pendidikan adalah proses untuk memberikan manusia berbagai macam situasi yang bertujuan memberdayakan diri. Jadi, banyak hal yang dibicarakan ketika kita memberikan pendidikan. Aspek-aspek yang biasanya paling dipertimbangkan antara lain:

1. Penyadaran
2. Pencerahan
3. Pemberdayaan
4. Perubahan perilaku

Arti pendidikan itu sendiri juga menimbulkan berbagai macam pandangan, termasuk bagaimana pendidikan harus diselenggarakan dan metode seperti apa yang harus dipakai. Pendidikan sebagai proses kehidupan, banyak filsuf dan pemikir mempertahankan pendidikan dalam maknanya yang luas dan menolak reduksi pendidikan kedalam arti sempit seperti pelembagaan pendidikan melalui sekolah dan kelompok belajar yang terlalu menekankan pada metode pengadministrasian yang kaku.

Pengertian pendidikan menurut Undang-Undang SISDIKNAS Nomor 20 Tahun 2003 pasal 1 ayat 1 “Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar, agar peserta didik secara efektif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara RI, yang bersumber pada ajaran agama,

keanekaragaman budaya Indonesia dan tanggap terhadap perubahan zaman.

### Pengertian Pelatihan

Menurut Inpres Nomor 15 Tahun 1974 tentang pelaksanaan Keppres Nomor 34 Tahun 1972: pelatihan adalah bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat dan metodenya mengutamakan praktek dari pada teori. Agar efektif pelatihan harus melibatkan pengalaman belajar, merupakan rencana organisasi dan dibentuk untuk mengetahui kebutuhan-kebutuhan. Andrew E. Sikula mengemukakan bahwa pelatihan (training) adalah suatu pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas. Pelatihan adalah proses peningkatan pengetahuan dan keterampilan Pegawai.

### Pengertian Pendidikan dan Pelatihan

Menurut Daryanto dan Bintoro (2014:143) setiap kegiatan dibidang pendidikan dan pelatihan pada dasarnya adalah usaha-usaha untuk meningkatkan pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*), dan sikap (*attitude*), atau disingkat dengan istilah KSA atau sering juga disebut kompetensi. Agar menghasilkan kinerja yang berhasil guna dan berdaya guna. Kegiatan pendidikan dan pelatihan (diklat).

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil menyebutkan bahwa tujuan pendidikan dan pelatihan adalah:

1. Meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan instansi.
2. Menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharuan dan perekat persatuan dan kesatuan.
3. Memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, dan pemberdayaan masyarakat.
4. Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

### Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil

Dalam rangka peningkatan sumber daya manusia bagi Pegawai Negeri Sipil dilakukan

pendidikan dan pelatihan yang selanjutnya disebut DIKLAT. Hardiansyah (2012:56), “pendidikan dan pelatihan adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar guna meningkatkan kompetensi bagi calon Aparatur Sipil Negara.

Menurut Peraturan Pemerintah No. 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:

a. 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 pengangkatannya sebagai calon Pegawai Negeri Sipil.

b. 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.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan/Pelatihan (Diklat) Jabatan Pegawai pasal 8 ayat 2 Diklat dalam jabatan dilaksanakan untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan dan sikap pegawai agar dapat melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan dengan sebaik-baiknya. Diklat dalam jabatan terdiri atas indikator : Diklat Kepemimpinan, Diklat Fungsional, dan Diklat Teknis.

### **Kinerja Pegawai Negeri Sipil**

Kinerja Pegawai mempunyai hubungan erat dengan pemberdayaan sumber daya manusia karena merupakan indikator dalam menentukan

bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Sehubungan dengan hal tersebut maka upaya untuk mengadakan penilaian terhadap kinerja dalam suatu organisasi merupakan hal penting.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2010:12) bahwa “Kinerja Pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

### **Indikator Kinerja**

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Pegawai Negeri Sipil indikator kerja mencakup penilaian kinerja yang dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat organisasi sebagai berikut :

- a. Kuantitas yaitu menentukan hasil kerja yang mencukupi dalam suatu pelayanan kinerja Pegawai Negeri Sipil
- b. Kualitas yaitu menentukan hasil kerja yang lebih baik dalam menyelesaikan suatu kinerja Pegawai Negeri Sipil
- c. Waktu yaitu menentukan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu kinerja Pegawai Negeri Sipil
- d. Biaya yaitu memperhitungkan berapa biaya yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu kinerja Pegawai Negeri Sipil

### **Penilaian Kinerja Pegawai**

Penilaian kerja merupakan suatu penilaian tentang kondisi kerja pegawai yang dilaksanakan secara formal dan dikaitkan dengan standar kerja yang telah ditentukan suatu instansi tertentu. Suyadi (2009:216) menyatakan bahwa: Penilaian kinerja adalah proses penilaian hasil kerja yang akan digunakan oleh pihak manajemen untuk memberi informasi kepada para pegawai secara individual, tentang mutu hasil pekerjaannya di pandang dari sudut kepentingan perusahaan.

Disamping itu juga untuk memberikan informasi kepada para pegawai secara individual tentang mutu hasil pekerjaannya, menentukan pelatihan kerja secara tepat dan untuk memberikan tanggapan yang lebih baik di masa mendatang. Penilaian kinerja pegawai sangat penting dalam meningkatkan kinerja suatu organisasi. Pada dasarnya penilaian kinerja pegawai membutuhkan beberapa aspek.

Menurut Sugiyono (2009:227) Aspek tersebut antara lain:

- a. Kualitas Pekerjaan (*Quality of work*)
- b. Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of work*)

- c. Pengetahuan Pekerjaan (*Job knowledge*)
- d. Kerjasama Tim (*Teamwork*)
- e. Kreatifitas (*Creativity*)
- f. Inovasi (*Innovation*)
- g. Inisiatif (*Initiative*)

Aspek penilaian kinerja Pegawai menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2004:67), diantaranya adalah :

- a. Kualitas Kerja
- b. Kuantitas Kerja
- c. Disiplin dalam bekerja
- d. Inisiatif
- e. Tanggung Jawab

Berdasarkan beberapa penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa penilaian kerja Pegawai dapat diukur melalui beberapa aspek yaitu kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, pengetahuan pekerjaan, disiplin dalam bekerja, inisiatif dan tanggung jawab.

### Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Pasolog (2013:186), tujuan penilaian kinerja meliputi sebagai berikut:

1. Sebagai dasar untuk memberikan kompensasi kepada pegawai yang setimpal dengan kinerjanya.
2. Sebagai dasar untuk melakukan promosi bagi pegawai yang memiliki kinerja yang baik.
3. Sebagai dasar untuk melakukan mutasi terhadap pegawai yang kurang cocok dengan pekerjaannya.
4. Sebagai dasar untuk melakukan demosi (penurunan jabatan) terhadap pegawai yang kurang atau tidak memiliki kinerja yang baik.
5. Sebagai dasar untuk melakukan pemberhentian pegawai yang tidak lagi mampu melakukan pekerjaan.
6. Sebagai dasar memberikan Diklat terhadap pegawai agar dapat meningkatkan kinerjanya.
7. Sebagai dasar untuk menerima pegawai baru yang sesuai dengan pekerjaan yang tersedia.
8. Sebagai dasar untuk mengetahui berhasil atau tidaknya suatu organisasi.

### Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis yang diterjemahkan oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2004:68), yaitu:

- a. Faktor Kemampuan  
Secara psikologis, kemampuan (*ability*) Pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan nyata (*knowledge and skill*).

Artinya, Pegawai yang memiliki *IQ* di atas rata-rata (*IQ* 110-120)

- b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang Pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Berdasarkan pemaparan di atas tentang kinerja dan faktor-faktor yang mempengaruhinya, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu prestasi yang dicapai sesuai dengan standar kriteria yang ditetapkan dalam pekerjaan. Suatu kinerja akan dapat ditingkatkan apabila terdapat kesesuaian antara pekerjaan dengan kemampuan. Kinerja individu juga dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah perasaan individu terhadap pekerjaannya.

Menurut Sjafrri Mangkuprawira (2011:232) penilaian kinerja memiliki beberapa manfaat ditinjau dari perspektif manajemen sumber daya manusia, yaitu sebagai berikut :

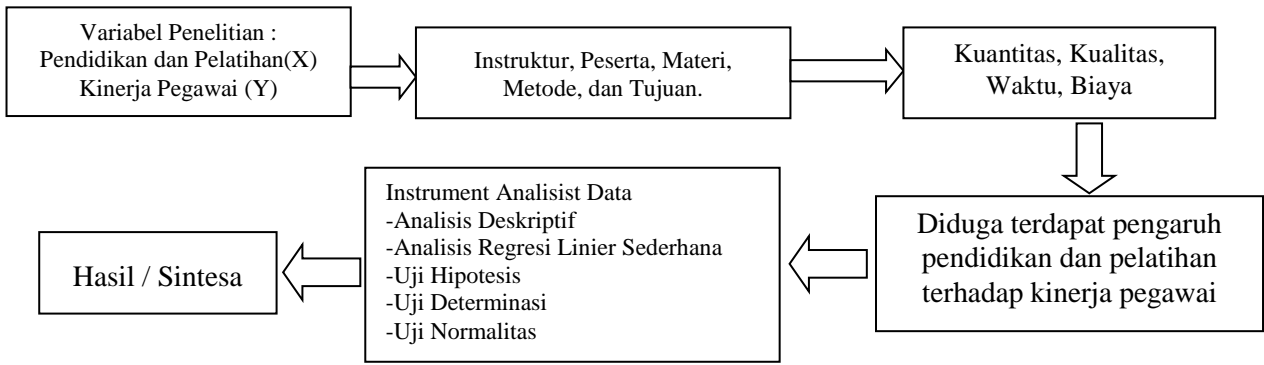
- a. Perbaikan Kinerja
- b. Penyesuaian Kompensasi
- c. Keputusan Penempatan
- d. Kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan
- e. Perencanaan dan Pengembangan Karir
- f. Defisiensi Proses Penempatan Staf
- g. Ketidak Akuratan Informasi
- h. Kesalahan Rancangan Pekerjaan
- i. Kesempatan Kerja yang Sama
- j. Tantangan-Tantangan Eksternal
- k. Umpan Balik pada SDM

Penilaian seharusnya menciptakan gambaran akurat dari kinerja seseorang. Penilaian tidak dilakukan untuk mengevaluasi perilaku-perilaku kritis yang mengandung keberhasilan pekerjaan.

### Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir merupakan model konseptual mengenai teori yang berkaitan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Semua unsur pegawai haruslah mengetahui tugas dan fungsinya masing-masing, serta dimana posisi dia dalam administrasi kepegawaian. Dimana dia ditugaskan, apa yang harus dia kerjakan, untuk apa dia mengerjakan dan bagaimana keterkaitan antara tugas dan fungsinya tersebut dalam unit kerja masing-masing. Adapun kerangka berpikir Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang sebagai berikut :

### Bagan Kerangka Berpikir



### C. PROSEDUR PENELITIAN

#### Metode Penelitian

Menurut Sugiyono (2015:4) menyatakan bahwa “metode penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode kuantitatif, metode kuantitatif menurut Sugiyono (2015:13) yaitu: “metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan”

#### Variabel Penelitian

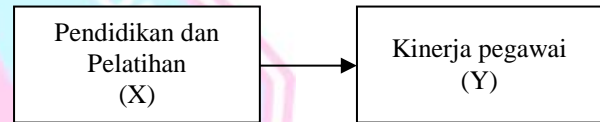
Berdasarkan judul Pengaruh pendidikan dan pelatihan dalam meningkat-kan kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang, maka pengelompokan variabel tersebut menjadi dua variabel.

##### 1. Variabel Independent (Bebas)

Variabel independen yang dilambangkan dengan (X) merupakan variabel yang mempengaruhi variabel lain atau menghasilkan akibat pada variabel lain, yang pada umumnya berada dalam urutan tata waktu yang terjadi lebih dulu. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Pendidikan dan Latihan.

##### 2. Variabel Dependent (Terikat)

Variabel dependen yang dilambangkan dengan (Y) merupakan variabel yang dilibatkan atau dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai.



#### Definisi Operasional

Menurut Sugiyono, (2015:39) Definisi operasional variabel merupakan suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan memberikan arti untuk menspesifikasikan kegiatan atau membenarkan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut. Definisi operasional variabel berguna untuk memahami secara lebih dalam mengenai variabel di dalam sebuah penelitian.

Menurut Singarimbun dalam Burhanudin (2011:45), definisi operasional adalah “suatu petunjuk pelaksanaan bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Dengan pemahaman yang mendalam diharapkan dapat memberikan kemudahan di dalam pembuatan indikator-indikator sehingga nantinya variabel mampu diukur. Definisi operasional variabel pada penelitian ini ialah sebagai berikut:

**Tabel Definisi Operasional**

Variabel	Indikator-Indikator	Nomor Butir Kuesioner
Pendidikan dan Pelatihan <i>Sumber : Mangkunegara 2011 dalam Dehotman (2021: 57)</i>	a. Instruktur	1, 2
	b. Peserta	3, 4
	c. Materi	5, 6, 7
	d. Metode	8
	e. Tujuan	9
Kinerja Pegawai <i>Sumber : Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019</i>	1. Kualitas	1
	2. Kuantitas	2, 3
	3. Waktu	4, 5
	4. Biaya	6, 7, 8

Setiap pertanyaan kuesioner diberikan bobot dengan menggunakan *skala likert*. Menurut Sugiyono (2006:87), *skala likert* adalah alat ukur yang dipakai untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Untuk mengisi skala likert dalam instrument penelitian telah disediakan alternative jawaban dari setiap butir pertanyaan dan responden dapat memilih satu dari jawaban yang sesuai. Setiap butir bernilai 1 sampai 5 disesuaikan dengan alternatif-alternatif jawaban yang dipilih dari masing-masing pernyataan. Kelima penilaian tersebut diberikan bobot sebagai berikut:

Alternatif Jawaban Pada Angket	
Nilai	Kategori
5	Sangat Setuju (SS)
4	Setuju (S)
3	Netral (N)
2	Tidak Setuju (TS)
1	Sangat Tidak Setuju (STS)

## Populasi dan Sampel

### Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dapat didefinisikan sebagai keseluruhan unit atau individu dalam ruang lingkup yang akan diteliti. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang yang berjumlah 52 orang.

**Tabel Daftar Responden**

No	Jabatan	Jumlah
1	Kaban	1 orang
2	Kasubag tata usaha	1 orang
3	Kasi PPTK	1 orang
4	Instruktur Ahli Madya	14 orang
5	Instruktur Muda	2 orang
6	Instruktur Pertama	4 orang
7	Instruktur pelaksana lanjutan	2 orang
8	Petugas administrasi umum	6 orang
9	Penyusun kebutuhan barang inventaris	1 orang
10	Analisis diklat	4 orang
11	Penyusun kerjasama pelatihan	1 orang
12	Penyusun rencana promosi	1 orang
13	Staf Pegawai	10 orang
<b>Jumlah</b>		<b>52 orang</b>

### Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2015: 20) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul *representative* (mewakili). Adapun penentuan jumlah sampel

yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah dengan metode sensus berdasarkan pada ketentuan yang dikemukakan oleh Sugiyono (2015: 22) yang mengatakan bahwa “Sampling Jenuh adalah teknik ukuran sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus”

Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh. Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh seluruh pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang yang berjumlah 52 orang.

Menurut Arikunto (2012:104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada seluruh pegawai kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang sebanyak 52 Orang responden.

### Teknik Pengumpulan Data

Data adalah unit informasi yang direkam media yang dapat dibedakan dengan data lain, dapat dianalisis dan relevan dengan program tertentu. Pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Untuk mengumpulkan data penelitian, penulis menggunakan metode-metode antara lain sebagai berikut:

#### Observasi

Obsevasi/pengamatan (*observation*), dilakukan dengan cara orang yang melakukan pengamatan (*observer*) mengadakan pengamatan langsung ke lapangan tentang segala sesuatu yang ingin diketahui tentang objek yang diteliti. Agar hasil observasi sesuai dengan apa yang diinginkan, observer harus membuat pedoman obervasi, yaitu berupa daftar informasi yang ingin diketahui oleh observer.

#### Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2010:

199). Kuesioner efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang diharapkan dari responden. Kuesioner cocok digunakan apabila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas. Kuesioner dapat berupa pertanyaan/pernyataan tertutup atau terbuka.

Kuesioner dapat digunakan untuk mengumpulkan data pada penelitian kuantitatif, kualitatif, dan pengembangan. Kuesioner lebih sering digunakan dalam penelitian kuantitatif dan pengembangan. Tetapi ada juga penelitian kualitatif yang menggunakan bantuan angket sebagai teknik pengumpulan datanya.

Instrument kuesioner harus diukur validitas dan reabilitas datanya sehingga penelitian tersebut menghasilkan data yang valid dan reliable. Instrumen yang valid berarti instrument tersebut dapat dipergunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur, sedangkan instrument yang reliable adalah instrumen yang apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama pula. Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini dengan menggunakan skala likert 5 poin. 5 Jawaban responden berupa pilihan dari lima alternatif yang ada, yaitu :

- 5 SS : Sangat Setuju
- 4 S : Setuju
- 3 RR : Ragu-Ragu
- 2 TS : Tidak Setuju
- 1 STS : Sangat Tidak Setuju

### **Dokumentasi**

Teknik dokumentasi yaitu teknik pengambilan data dengan jalan pengambilan keterangan secara tertulis tentang Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang. Dibandingkan metode lain, maka metode ini tidak begitu sulit, dalam arti apabila ada kekeliruan sumber datanya masih tetap, belum berubah.

### **Studi Kepustakaan**

Metode ini dilakukan dengan membaca buku-buku serta sumber-sumber lain (referensi) yang ada hubungannya dengan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini.

### **Teknik Uji Coba Instrumen**

Dalam penelitian ini, sebelum melakukan pengolahan dan analisis data, terlebih dahulu data di uji instrumen meliputi uji validitas dan uji reliabilitas.

### **Uji validitas**

Digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner di katakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan di ukur oleh kuesioner tersebut. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = n-2, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid (Ghozali, 2016:52). Di dalam pengujian penulis menggunakan program SPSS. Uji validitas instrumen pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan korelasi product moment dan menggunakan  $\alpha$  (0,05), dimana instrumen di anggap valid apabila nilai sig lebih besar dari 0.05.

### **Uji Reliabilitas**

Digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabi dari waktu ke waktu. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai cronbach alpha > 0.60 (Ghozali 2016:47).

### **Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis kuantitatif yang digunakan untuk menguji pengaruh antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) dan sejauh mana hubungan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) yaitu dengan menggunakan instrumen :

- i. Analisis Deskriptif

Sugiyono (2016:114) mengatakan untuk memperoleh gambaran karakteristik yang menyeluruh terhadap permasalahan yang diteliti diperlukan analisis statistik deskriptif. Analisis saat dilakukan terhadap jawaban responden terhadap setiap butir pertanyaan dari setiap variabel yang diteliti, maka penelitian ini menggunakan analisis distribusi frekuensi populasi. Dengan dilakukannya analisis statistik deskriptif diharapkan temuan-temuan dalam penelitian secara dekritif dapat disajikan dan dibaca lebih mudah, sehingga dapat memperkaya analisis dalam menyimpulkan hasil penelitian dan memberikan saran-saran atau implikasi kebijakan.

- ii. Analisis Regresi Linier Sederhana

Adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen

(Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio. Rumus regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan:

Y = Variabel Dependen (Kinerja Pegawai)

X = Variabel Independen (Pendidikan dan Pelatihan)

a = Konstanta (nilai Y apabila X = 0)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

e = Error residual

### i. Uji Normalitas

Uji Normalitas residual dengan metode grafik yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik *Normal P-P Plot of regression standardized residual*. Sebagai dasar pengambilan keputusannya, jika titik-titik menyebar disekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka nilai residual telah normal.

### ii. Uji Determinasi

Uji Determinasi pada regresi linear sederhana sering diartikan sebagai seberapa besar kemampuan semua variabel bebas dalam menjelaskan varians dari variabel terikatnya. Secara sederhana koefisien determinasi dihitung dengan mengkuadratkan Koefisien Korelasi (R). Sebagai contoh, jika nilai R adalah sebesar 0,80 maka koefisien determinasi (*R Square*) adalah sebesar  $0,80 \times 0,80 = 0,64$ . Berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan varians dari variabel terikatnya adalah sebesar 64,0%. Berarti terdapat 36% ( $100\% - 64\%$ ) varians variabel terikat yang dijelaskan oleh faktor lain. Berdasarkan interpretasi tersebut, maka tampak bahwa nilai *R Square* adalah antara 0 sampai dengan 1.

### iii. Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing masing variabel independen terhadap variabel dependen (Widjarjono, 2010 : 12).

Merumuskan hipotesis :

$H_0 : \rho = 0$ , artinya variabel bebas secara parsial tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel terikat

$H_a : \rho \neq 0$ , artinya variabel bebas secara parsial memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel terikat

1. Menetapkan besarnya level of significance ( $\alpha$ ) sebesar 0,05.

2. Mengambil Keputusan (dengan nilai signifikansi)

Jika nilai signifikansi > dari pada 0,05, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

Jika nilai signifikansi < daripada 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

## D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Dalam bab ini, peneliti akan menampilkan hasil-hasil penelitian yang diperoleh selama pelaksanaan penelitian di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang. Kuesioner dirancang dengan dua variabel, yaitu variabel X untuk menilai variabel pendidikan dan pelatihan (DIKLAT), dan variabel Y untuk mengevaluasi kinerja pegawai di kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang.

### Gambaran Umum Responden

Penulis melakukan pengambilan sampel di kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang, dengan pegawai sebagai responden pada penelitian ini yang berjumlah 52 orang.

**Tabel Klasifikasi Responden**

		Statistics					
N	Valid	JK	USIA	GOL	PEND	MK	
	Valid	52	52	52	52	52	52
	Missing	0	0	0	0	0	0

Sumber : Data primer hasil kuesioner 2024 (SPSS V 22.0)

### a. Karakteristik Jenis Kelamin

Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden penelitian terdiri dari laki-laki dan perempuan.

Adapun data mengenai hal tersebut tersaji pada tabel sebagai berikut :

**Tabel Karakteristik Jenis Kelamin**

		JK			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	20	38.5	38.5	38.5
	PEREMPUAN	32	61.5	61.5	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Sumber : Data primer hasil kuesioner 2024 (SPSS V 22.0)

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui jumlah responden sebanyak 52 orang. Dengan klasifikasi jenis kelamin 38,5% berjenis kelamin laki-laki dan 61,5% berjenis kelamin perempuan. Data ini menunjukkan bahwa mayoritas jenis kelamin pegawai di Kantor Badan Kepegawaian

dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang adalah perempuan.

#### b. Klasifikasi Usia

Berdasarkan data yang terhimpun dari penelitian dapat variasi usia responden, sebagaimana tersaji pada tabel berikut ini :

**Tabel Identitas Responden Jenis Kelamin**

		USIA			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-39 TAHUN	13	25.0	25.0	25.0
	40-49 TAHUN	32	61.5	61.5	86.5
	50-59 TAHUN	7	13.5	13.5	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Sumber : Data primer hasil kuesioner 2024 (SPSS V 22.0)

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dilihat dari 52 responden berdasarkan tingkat usia diperoleh dengan rincian tingkat umur 25% berusia 21-39 tahun, 61,5% berusia 40-49 tahun, 13,5% berusia 50-59 tahun. Data ini menunjukkan bahwa mayoritas usia pegawai di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang adalah 40-49 tahun.

#### c. Karakteristik Pendidikan Terakhir

Pendidikan merupakan aspek substansi bagi seorang pegawai menjadi salah satu persyaratan utama ketika proses rekrutmen dan banyak mempengaruhi perjalanan karier. Adapun data mengenai tingkat Pendidikan responden, yaitu :

**Tabel Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir**

		PEND			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D1/D2/D3	3	5.8	5.8	5.8
	S1	16	30.8	30.8	36.5
	S2	31	59.6	59.6	96.2
	S3	2	3.8	3.8	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Sumber : Data primer hasil kuesioner 2024 (SPSS V 22.0)

Berdasarkan data tabel diatas, maka dapat dilihat bahwa 5,8% responden memiliki latar belakang pendidikan terakhir yaitu D1/D2/D3, 30,8% responden memiliki latar belakang Pendidikan terakhir S1, 59,6% responden memiliki latar belakang Pendidikan terakhir S2, 3,8% responden memiliki latar belakang Pendidikan terakhir S3. Data ini menunjukkan bahwa

mayoritas pendidikan terakhir pegawai di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang adalah S2.

#### d. Masa Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden penelitian menurut masa kerja. Adapun data mengenai hal tersebut tersaji pada tabel :

**Tabel Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja (MK)**

		MK			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 TAHUN	1	1.9	1.9	1.9
	6-10 TAHUN	16	30.8	30.8	32.7
	10-20 TAHUN	32	61.5	61.5	94.2
	> 20 TAHUN	3	5.8	5.8	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Sumber : Data primer hasil kuesioner 2024 (SPSS V 22.0)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui jumlah responden sebanyak 52 orang dengan 1,9% responden masa kerja 1-5 tahun, 30,8% responden masa kerja 6-10 tahun, 61,5% responden masa kerja 10-20 tahun, 5,8% responden masa kerja >20 tahun. Data ini menunjukkan bahwa mayoritas masa kerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang adalah 10-20 tahun. Pengujian instrument penelitian.

### Uji validitas

Pada penelitian ini, tahap awal proses analisis data adalah melakukan uji validitas instrument terlebih dahulu. Hal tersebut dimaksudkan untuk menjaga ketetapan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner yang menjadi alat ukur dalam penelitian ini. Instrument yang valid menggambarkan bahwa suatu instrument benar-benar mampu dalam mengukur variabel-variabel yang akan diukur dalam penelitian, serta mampu menunjukkan tingkat kesesuaian antara konsep penelitian dengan hasil pengukuran.

Pada uji validitas, peneliti mengambil sampel sebanyak 52 responden. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui valid atau tidaknya data sebelum data tersebut diolah. Selain itu, uji validitas dilakukan agar lebih mengefisienkan waktu dalam pengambilan data dilapangan. Artinya, apabila 52 responden yang didapat hasilnya valid secara keseluruhan, maka semua indikator telah mewakili semua instrument. Tetapi bila terdapat sampel yang tidak valid dan tidak mewakili indikator yang ada, maka instrument tersebut diganti dengan instrument baru sebagai pengganti instrument yang tidak valid. Tetapi apabila ditemukan hasil sampel yang tidak valid namun, tetap mewakili indikator maka instrument tersebut dihapus. Adapun rumus yang digunakan peneliti dalam uji validitas ini adalah dengan menggunakan statistik korelasi *product moment* dari pearson dengan bantuan SPSS V.22.0 item pernyataan disebut valid apabila  $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$  dan jika  $r \text{ hitung} \leq r \text{ tabel}$ , berarti item/butir instrument dinyatakan tidak valid, adapun hasil-hasil pengujian validitas dapat diuraikan sebagai berikut :

**Tabel Hasil Perhitungan Variabel Pendidikan Dan Pelatihan (X)**

		Correlations									
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	TOT X
X1	Pearson Correlation	1	.551**	.459**	.609**	.434**	.239	.444**	.391*	.137	.725**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.000	.001	.088	.001	.004	.333	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X2	Pearson Correlation	.551**	1	.503**	.540**	.475**	.262	.279*	.236	.150	.673**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.061	.045	.092	.288	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X3	Pearson Correlation	.459**	.503**	1	.633**	.568**	.139	.245	.513*	.351*	.766**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.000	.000	.326	.080	.000	.011	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X4	Pearson Correlation	.609**	.540**	.633**	1	.423**	.219	.387**	.320*	.236	.777**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.002	.118	.005	.021	.092	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X5	Pearson Correlation	.434**	.475**	.568**	.423**	1	.202	.462**	.491*	.187	.697**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.002		.151	.001	.000	.184	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X6	Pearson Correlation	.239	.262	.139	.219	.202	1	.462**	.285*	.187	.471**
	Sig. (2-tailed)	.088	.061	.326	.118	.151		.001	.041	.184	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X7	Pearson Correlation	.444**	.279*	.245	.387**	.462**	.462**	1	.517*	.226	.649**
	Sig. (2-tailed)	.001	.045	.080	.005	.001	.001		.000	.107	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52

X8	Pearson Correlation	.391**	.236	.513**	.320*	.491**	.285*	.517**	1	.432*	.687**
	Sig. (2-tailed)	.004	.092	.000	.021	.000	.041	.000		.001	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X9	Pearson Correlation	.137	.150	.351*	.236	.187	.187	.226	.432*	1	.487**
	Sig. (2-tailed)	.333	.288	.011	.092	.184	.184	.107	.001		.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
TO	Pearson Correlation	.725**	.673**	.766**	.777**	.697**	.471**	.649**	.687*	.487*	1
X	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52

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

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

Sumber : Data primer hasil kuesioner 2024 (SPSS V 22.0)

Berdasarkan tabel dapat diketahui dari 9 butir pernyataan variabel pendidikan dan pelatihan dinyatakan valid karena dari hasil korelasi antara hasil jawaban responden pada tiap instrument/indikator dengan skor total didapat hasil yang signifikan, yaitu lebih besar dari nilai  $r$  tabel 0.231. Berikutnya hasil uji validitas variabel kinerja pegawai (Y) :

**Tabel Hasil Perhitungan Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

		Correlations								
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	TOT Y
Y1	Pearson Correlation	1	.408**	.286*	.030	.297*	.177	.050	.126	.574**
	Sig. (2-tailed)		.003	.040	.835	.032	.208	.723	.374	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Y2	Pearson Correlation	.408**	1	.405**	.247	.598**	.212	.150	-.270	.643**
	Sig. (2-tailed)	.003		.003	.078	.000	.131	.290	.053	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Y3	Pearson Correlation	.286*	.405**	1	.416**	.219	-.007	.017	-.050	.527**
	Sig. (2-tailed)	.040	.003		.002	.118	.959	.904	.725	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Y4	Pearson Correlation	.030	.247	.416**	1	.344*	.236	.234	.304*	.613**
	Sig. (2-tailed)	.835	.078	.002		.012	.092	.095	.029	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Y5	Pearson Correlation	.297*	.598**	.219	.344*	1	.300*	.257	.147	.710**
	Sig. (2-tailed)	.032	.000	.118	.012		.030	.066	.298	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Y6	Pearson Correlation	.177	.212	-.007	.236	.300*	1	.215	.489**	.571**
	Sig. (2-tailed)	.208	.131	.959	.092	.030		.126	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Y7	Pearson Correlation	.050	.150	.017	.234	.257	.215	1	.162	.422**
	Sig. (2-tailed)	.723	.290	.904	.095	.066	.126		.250	.002
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Y8	Pearson Correlation	.126	-.270	-.050	.304*	.147	.489*	.162	1	.403**
	Sig. (2-tailed)	.374	.053	.725	.029	.298	.000	.250		.003
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52
TO	Pearson Correlation	.574**	.643**	.527**	.613**	.710**	.571*	.422**	.403**	1
Y	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.003	
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52

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

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

Sumber : Data primer hasil kuesioner 2024 (SPSS V 22.0)

Berdasarkan tabel dapat diketahui dari 8 butir pernyataan variabel kinerja pegawai dinyatakan valid karena dari hasil korelasi antara hasil jawaban responden pada tiap instrument/indikator

dengan skor total didapat hasil yang signifikan, yaitu lebih besar dari nilai  $r$  tabel 0.231.

### Hasil Uji Reliabilitas

Guna menjaga kehandalan dari sebuah instrument atau alat ukur maka peneliti melakukan uji reliabilitas, dimana instrument yang dilakukan uji reliabilitas adalah instrument yang dinyatakan valid, sedangkan instrument yang dinyatakan tidak valid maka tidak bisa melakukan uji reliabilitas. Dalam pengukuran reliabilitas menggunakan *Alpha Cronbach* dengan bantuan SPSS V 22.0. Adapun hasil dari uji reliabilitas yang telah dilakukan dalam penelitian ini adalah nilai *Alpha Cronbach* variabel pendidikan dan pelatihan (X), yaitu sebagai berikut :

**Tabel Reliabilitas Pendidikan dan Pelatihan (X)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.837	9

Sumber : data primer hasil kuesioner 2024 (SPSS V 22.0)

Hasil uji reliabilitas pada instrumen variabel pendidikan dan pelatihan (X) menunjukkan nilai koefisien Alpha sebesar 0,837. Sebuah variabel

**Tabel Instruktur pelatihan memiliki Pendidikan dan skill yang tinggi**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	2	3.8	3.8	
	S	38	73.1	73.1	76.9
	SS	12	23.1	23.1	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Sumber : data primer hasil kuesioner 2024 (SPSS V 22.0)

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa 2 responden atau 3,8% menjawab ragu-ragu, 38 responden atau 73,1% menjawab setuju, dan 12 responden atau 23,1% menjawab sangat setuju. Tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju bahwa instruktur pelatihan

**Tabel Penguasaan materi instruktur sangat baik**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	1	1.9	1.9	1.9
	S	40	76.9	76.9	78.8
	SS	11	21.2	21.2	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Sumber : data primer hasil kuesioner 2024 (SPSS V 22.0)

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa 1 responden atau 1,9% menjawab ragu-ragu, 40 responden atau 76,9% menjawab setuju, dan 11 responden atau 21,2% menjawab sangat setuju. Tidak ada responden yang menjawab sangat tidak

**Tabel Antusias dalam mengikuti Pendidikan dan pelatihan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.9	1.9	1.9
	RR	1	1.9	1.9	3.8

dikatakan reliable jika nilai Alpha lebih dari 0,5. Dengan nilai 0,837 > 0,5, dapat disimpulkan bahwa instrumen ini dapat diandalkan atau reliable. Berikut merupakan hasil uji reliabilitas pada instrumen variabel kinerja pegawai (Y) yaitu:

**Tabel Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.686	8

Sumber : data primer hasil kuesioner 2024 (SPSS V 22.0)

Hasil uji reliabilitas pada instrumen variabel kinerja pegawai (Y) menunjukkan nilai koefisien Alpha sebesar 0,686. Variabel dikatakan reliable jika nilai Alpha lebih dari 0,5. Dengan nilai 0,686 > 0,5, dapat disimpulkan bahwa instrumen ini dapat diandalkan. Konsistensi hasil pengukuran dengan menggunakan instrument yang sama akan tetap relative sama jika digunakan kembali pada suatu saat untuk mengukur variabel yang sama, yaitu kinerja pegawai (Y).

#### Analisis Deskriptif Pendidikan dan Pelatihan

di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang sudah memiliki pendidikan dan skill yang lebih tinggi sehingga dapat memberikan materi yang baik kepada peserta.

setuju dan tidak setuju bahwa penguasaan materi instruktur di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang sangat baik sehingga apa yang disampaikan mudah dipahami.

S	38	73.1	73.1	76.9
SS	12	23.1	23.1	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Sumber : data primer hasil kuesioner 2024 (SPSS V 22.0)

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa 1 responden atau 1,9% menjawab tidak setuju, 1 responden atau 1,9% menjawab ragu-ragu, 38 responden atau 73,1% menjawab setuju, dan 12 responden atau 23,1% menjawab sangat setuju.

Tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju bahwa peserta antusias dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang.

#### Tabel Telah mengikuti seleksi sebelum mengikuti diklat

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.9	1.9	1.9
	RR	11	21.2	21.2	23.1
	S	34	65.4	65.4	88.5
	SS	6	11.5	11.5	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Sumber : data primer hasil kuesioner 2024 (SPSS V 22.0)

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa 1 responden atau 1,9% menjawab sangat tidak setuju, 11 responden atau 21,2% menjawab ragu-

ragu, 34 responden atau 65,4% menjawab setuju, dan 6 responden atau 11,5% menjawab sangat setuju.

#### Tabel Materi yang disampaikan sesuai dengan tujuan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	1	1.9	1.9	1.9
	S	42	80.8	80.8	82.7
	SS	9	17.3	17.3	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Sumber : data primer hasil kuesioner 2024 (SPSS V 22.0)

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa 1 responden atau 1,9% menjawab ragu-ragu, 42 responden atau 80,8% menjawab setuju, dan 9 responden atau 17,3% menjawab sangat setuju. Tidak ada responden yang menjawab sangat tidak

setuju dan tidak setuju bahwa materi yang disampaikan sesuai dengan tujuan diklat tersebut dilaksanakan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang.

#### Tabel Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	1	1.9	1.9	1.9
	S	42	80.8	80.8	82.7
	SS	9	17.3	17.3	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Sumber : data primer hasil kuesioner 2024 (SPSS V 22.0)

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa 1 responden atau 1,9% menjawab ragu-ragu, 42 responden atau 80,8% menjawab setuju, dan 9 responden atau 17,3% menjawab sangat setuju. Tidak ada responden yang menjawab sangat tidak

setuju dan tidak setuju bahwa materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang.

#### Tabel Materi sesuai dengan sasaran

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	40	76.9	76.9	76.9
	SS	12	23.1	23.1	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Sumber : data primer hasil kuesioner 2024 (SPSS V 22.0)

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa 40 responden atau 76,9% menjawab setuju, dan 12 responden atau 23,1% menjawab sangat setuju. Tidak ada responden yang menjawab sangat tidak

setuju dan tidak setuju bahwa materi sesuai dengan sasaran sehingga memudahkan dalam mengerjakan tugas yang diberikan.

**Tabel Metode yang digunakan dalam diklat**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	2	3.8	3.8	3.8
	S	40	76.9	76.9	80.8
	SS	10	19.2	19.2	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Sumber : data primer hasil kuesioner 2024 (SPSS V 22.0)

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa 2 responden atau 3,8 % menjawab ragu-ragu, 40 responden atau 76,9% menjawab setuju, dan 10 responden atau 19,2% menjawab sangat setuju. Tidak ada responden yang menjawab sangat tidak

setuju dan tidak setuju bahwa metode yang digunakan dalam diklat mempermudah dalam memahami materi diklat di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang.

**Tabel Setelah mengikuti diklat dapat meningkat kemampuan dan keterampilan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	3	5.8	5.8	5.8
	S	39	75.0	75.0	80.8
	SS	10	19.2	19.2	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Sumber : data primer hasil kuesioner 2024 (SPSS V 22.0)

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa 3 responden atau 5,8 % menjawab ragu-ragu, 39 responden atau 75% menjawab setuju, dan 10 responden atau 19,2% menjawab sangat setuju. Tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju bahwa setelah mengikuti diklat peserta memperoleh peningkatan

kemampuan dan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang.

**Analisis Deskriptif Kinerja Pegawai**

**Tabel Standar kualitas kerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.9	1.9	1.9
	RR	3	5.8	5.8	7.7
	S	39	75.0	75.0	82.7
	SS	9	17.3	17.3	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Sumber : data primer hasil kuesioner 2024 (SPSS V 22.0)

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa 1 responden atau 1,9% menjawab tidak setuju, 3 responden atau 5,8 % menjawab ragu-ragu, 39

responden atau 75% menjawab setuju, dan 9 responden atau 17,3% menjawab sangat setuju.

**Tabel Selama berkomunikasi dengan masyarakat, pegawai menggunakan bahasa yang mudah dimengerti**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	2	3.8	3.8	3.8
	S	35	67.3	67.3	71.2
	SS	15	28.8	28.8	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Sumber : data primer hasil kuesioner 2024 (SPSS V 22.0)

Berdasarkan tabel 25 dapat diketahui bahwa 2 responden atau 3,8 % menjawab ragu-ragu, 35

responden atau 67,3% menjawab setuju, dan 15 responden atau 28,8% menjawab sangat setuju.

**Tabel Setiap informasi selalu pegawai sampaikan dengan baik kepada rekan kerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	36	69.2	69.2	69.2
	SS	16	30.8	30.8	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Sumber : data primer hasil kuesioner 2024 (SPSS V 22.0)

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa 36 responden atau 69,2% menjawab setuju, dan 16 responden atau 30,8% menjawab sangat setuju.

**Tabel Dalam bekerja, pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan secara gesit sesuai prosedur kerja yang ada**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	2	3.8	3.8	3.8
	S	40	76.9	76.9	80.8
	SS	10	19.2	19.2	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Sumber : data primer hasil kuesioner 2024 (SPSS V 22.0)

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa 2 responden atau 3,8 % menjawab ragu-ragu, 40 responden atau 76,9% menjawab setuju, dan 10 responden atau 19,2% menjawab sangat setuju.

**Tabel Dalam melaksanakan tugas kerja, pegawai tidak menunda-nunda pekerjaan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	37	71.2	71.2	71.2
	SS	15	28.8	28.8	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Sumber : data primer hasil kuesioner 2024 (SPSS V 22.0)

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa 37 responden atau 71,2% menjawab setuju, dan 15 responden atau 28,8% menjawab sangat setuju.

**Tabel Pegawai menggunakan fasilitas yang diberikan oleh kantor**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	1	1.9	1.9	1.9
	S	40	76.9	76.9	78.8
	SS	11	21.2	21.2	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Sumber : data primer hasil kuesioner 2024 (SPSS V 22.0)

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa 1 responden atau 1,9% menjawab ragu-ragu, 40 responden atau 76,9% menjawab setuju, dan 11 responden atau 21,2% menjawab sangat setuju.

**Tabel Pegawai dapat meminimalisir kesalahan dalam hasil kerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.9	1.9	1.9
	S	44	84.6	84.6	86.5
	SS	7	13.5	13.5	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Sumber : Data primer hasil kuesioner 2024 (SPSS V 22.0)

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa 1 responden atau 1,9% menjawab tidak setuju, 44 responden atau 84,6% menjawab setuju, dan 7 responden atau 13,5% menjawab sangat setuju.

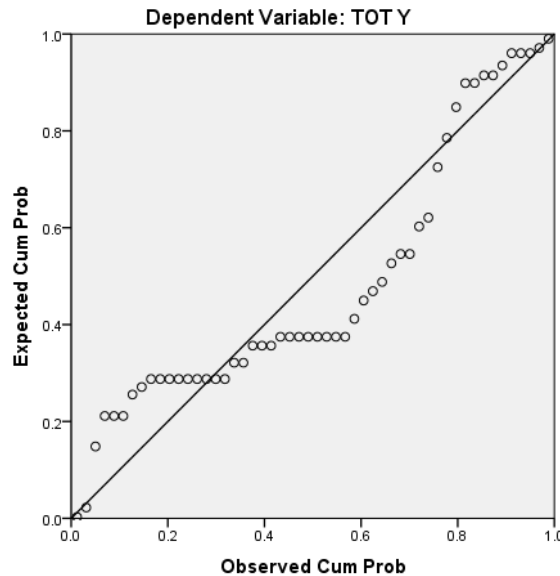
diagonal pada grafik *Normal P-P Plot of Regression Standarized Residual*. Sebagai dasar pengambilan keputusannya, jika titik-titik menyebar disekitar garis mengikuti garis diagonal maka nilai residual telah normal.

**Uji Normalitas**

Uji normalitas residual dengan metode grafik yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumber

### Tabel Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Data primer hasil kuesioner 2024 (SPSS V 22.0)

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa grafik uji normalitas menggambarkan penyebaran data disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Hipotesis

Hipotesis yang diuji adalah uji t yaitu suatu uji untuk mengetahui pengaruh variabel bebas.

### Tabel Uji Hipotesis (t)

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.245	.385		5.826	.000
	TOT X	.469	.093	.581	5.048	.000

a. Dependent Variable: TOT Y

Sumber : Data primer hasil kuesioner 2024 (SPSS V 22.0)

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa t hitung Pendidikan dan Pelatihan (X) adalah 5.826. Hasil t hitung tersebut kemudian di bandingkan dengan t tabel untuk melihat positif/negatif Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai.

$$t_{hitung} > t_{tabel}$$

$$5.826 > 1.676$$

Dengan hipotesis statistik :

- $H_a : p \neq 0$ , Artinya ada pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.
- $H_0 : p = 0$ , Artinya tidak ada pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Berdasarkan perhitungan yang ditunjukkan diatas, maka dinyatakan t hitung lebih besar dari t tabel. Maka dapat dinyatakan hipotesis ( $H_0$ ) yang menyatakan tidak terdapat pengaruh ditolak dan hipotesis ( $H_a$ ) yang menyatakan terdapat pengaruh diterima. Nilai 5.286 yang didapat adalah positif yang artinya koefisien tersebut dapat digeneralisasikan atau dapat diberlakukan pada keseluruhan populasi dimana sampel di ambil.

### Regresi Linier Sederhana

Untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel Pendidikan dan Pelatihan (X) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y), maka digunakan analisis regresi linier sederhana.

Berdasarkan hasil pengolahan data analisis regresi linier sederhana melalui SPSS V 22, maka diperoleh nilai (a) dan (b), yaitu :

**Tabel Uji Regresi Linier Sederhana  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	2.245	.385		5.826	.000
	TOT X	.469	.093	.581	5.048	.000

a. Dependent Variable: TOT Y

*Sumber : Data primer hasil kuesioner 2024 (SPSS V 22.0)*

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dilihat a = 2,245 dan b = 0,469 kemudian disusun regresinya yaitu :

$$Y = a + Bx + e$$

$$Y = 2,245 + 0,469X + 0,385$$

1. Konstanta (a) sebesar 2,245, artinya jika pendidikan dan pelatihan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Palembang (X) nilainya 0, maka nilai kinerja pegawai nilainya positif sebesar 2,245.
2. Koefisien regresi linier variabel kinerja pegawai (b) bernilai positif sebesar 0,469, artinya jika pendidikan dan pelatihan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Palembang (X) mengalami kenaikan 1, maka kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Palembang (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,469.

3. Standart eror sebesar 0,385 menunjukkan data yang akan diberikan hanya akan mengalami penyimpangan sebesar 0,385. Semakin kecil angka standart erornya maka kemungkinan penyimpangannya juga semakin kecil, artinya data yang diberikan semakin akurat.

**Uji Koefisien Determinan**

Untuk melihat kontribusi antara variable pendidikan dan pelatihan (X) yang mampu menjelaskan variasi variable kinerja pegawai (Y), kemudian dapat dilakukan dengan cara menghitung koefisien determinasi. Berikut adalah *model summary* berdasarkan hasil pengolahan data melalui SPSS V 22.0.

**Tabel Uji Koefisien Determinan**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.581 <sup>a</sup>	.338	.324	.216	
a. Predictors: (Constant), TOT X					
b. Dependent Variable: TOT Y					

*Sumber : Data primer hasil kuesioner 2024 (SPSS V 22.0)*

Dari gambar diatas maka diketahui R<sup>2</sup> adalah sebesar 0,338. Dari nilai tersebut dapat dilihat bahwa Pendidikan dan pelatihan dipengaruhi oleh kinerja pegawai sebesar 33,8% dan sisanya 66,2% dipengaruhi faktor-faktor lain.

**Pembahasan**

Pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) merupakan suatu program atau pelatihan yang dimana di rancang secara khusus untuk mengasah skill meningkatkan pengetahuan serta kemampuan seseorang dalam memperkuat suatu organisasi sehingga dapat menghadapi tantangan di masa yang akan datang. Fokus pada peningkatan kinerja pegawai menjadi sorotan utama setiap organisasi atau instansi. Meningkatkan kinerja pegawai diperlukan melalui peningkatan keterampilan, salah satunya dengan memberikan pendidikan dan pelatihan.

Pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Bada Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang. Hal ini terlihat dari hasil  $t_{hitung}$  sebesar yang artinya  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,826 > 1,676$ ) dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima, artinya ada pengaruh antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. Dengan nilai koefisien regresi variabel kinerja pegawai (b) bernilai positif sebesar 0,469 artinya jika terjadi penambahan pendidikan dan pelatihan maka kinerja pegawai juga akan meningkat sebesar 0,469. Hal ini juga memiliki arti yaitu pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai memiliki besaran 46,9% yang berarti pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## E. SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan besaran 46,9%. Hal ini terlihat dari hasil nilai koefisien regresi variabel kinerja pegawai (b) bernilai positif sebesar 0,469. Artinya jika terjadi pendidikan dan pelatihan baik (tinggi) maka kinerja pegawai juga akan meningkat sebesar 0,469. Lalu nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,826 yang artinya  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,862 > 1,676$ ) dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima, artinya ada pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka peneliti memberikan saran kepada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang agar memberikan perhatian khusus pada pegawai yang mungkin memerlukan peningkatan pemahaman terutama terkait tugas baru. Atasan di kantor disarankan untuk intensif dalam memberikan pelatihan kepada pegawai, memastikan bahwa pelatihan tersebut dapat meng-upgrade keterampilan pegawai dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

## F. DAFTAR PUSTAKA

- A. Muri Yusuf. 2012 *"Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Penelitian Gabungan"*. Jakarta : Prenadamedia group
- Arikunto. Suharsimi.2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta
- Asnawi. Melan. 2019. *Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas*. Gorontalo : CV Athara Samudra
- Bastian, Indra. 2016. *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta : BPFU UGM
- Bintaro.2017.*Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Gava Media
- Flippo, Edwin B.2012. *Manajemen Personalia. Edisi Keenam*. Jakarta : Erlangga
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFU
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Nitisemito, Alex S. 2011. *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*. Jakarta : Arena Ilmu
- Notoatmojo, Soekidjo. 2011. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta
- Priansa Donni Juni. 2018. *Manajemen Organisasi Publik*. Bandung : Pustaka Setia
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung : Alfabeta
- Supardi, dkk.2023. *Pedoman Penyusunan Skripsi, Palembang* : STIA Satya Negara
- Swastha, Basu. 2012. *Pengantar Bisnis Modern*. Yogyakarta : Liberty
- Tjipto, Atmoko. 2012. *Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah*. Jakarta
- Wursanto, I.G. 2012. *Manajemen Kepegawaian 2*. Jakarta : Kanisius
- Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil