

Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Bone Bolango

Sintiya Uloli¹, Melan Angriani Asnawi²

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Gorontalo

e-mail: sintiya_s1manajemen@mahasiswa.ung.ac.id

Abstract: *The purpose of this study was to determine how much influence education and training on employee performance in the Regional Inspectorate of Bone Bolango Regency. The research method used is quantitative methods. The sampling technique in this study uses a sample random sampling technique that is done randomly without regard to the strata in the population. The results of the study through testing with the t test obtained significant values Tvalue (0.000) <alpha (0.05) and the test value of Count (4.434) > Ttable (1.692). This is also supported by the regression coefficient of 0.443 or greater than the 0.05 scale so that it can be emphasized that education and training variables have a positive influence on the performance of employees in the Bone Bolango District Inspectorate. Based on the calculation of the determination coefficient, the value (R²) is 0.373. This explains that 37.3% of the independent variables (education and training) have a contribution to influence the Performance of Employees in the Office of Regional Inspectorate of Bone Bolango Regency. The remaining 62.7% allows to be influenced by other variables not explained in this study. Based on the results of the study it can be concluded that the regression test results show that the education and training variables have a significant influence on employee performance by looking at the results of the regression coefficients where t count is greater than t table, and the contribution of education and training variables to influence employee performance.*

Keywords: *Training and Education, Employee Performance*

Abstrak: Tujuan penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Di Inspektorat Daerah Kabupaten Bone Bolango. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sample random sampling yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut. Adapun hasil penelitian melalui pengujian dengan uji t di peroleh nilai signifikan T_{value} (0.000) < alpha (0.05) dan nilai uji T_{hitung} (4,434) > T_{tabel} (1,692). Hal tersebut juga didukung oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,443 atau lebih besar dari skala 0,05 sehingga dapat ditekankan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Daerah Kabupaten Bone Bolango. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi diperoleh nilai (R²) sebesar 0,373. Hal tersebut menjelaskan bahwa sebesar 37,3% dari variabel bebas (pendidikan dan pelatihan) memiliki kontribusi untuk mempengaruhi Kinerja Pegawai Di Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Bone Bolango. Adapun sisanya sebesar 62,7% memungkinkan untuk dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dijelaskan pada

penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa hasil uji regresi menunjukkan variabel Pendidikan dan Pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan melihat hasil koefisien regresi dimana t hitung lebih besar dari t tabel, dan kontribusi variabel Pendidikan dan Pelatihan untuk mempengaruhi Kinerja Pegawai.

Kata kunci: Pendidikan dan Pelatihan, Kinerja Pegawai

Perkembangan teknologi yang semakin maju dari masa ke masa membuat persaingan dalam dunia pekerjaan meningkat. Pembangunan di segala bidang mengakibatkan kehidupan masyarakat semakin moderen. Jika suatu organisasi tidak bisa menyikapi hal tersebut, maka kelangsungan kegiatan atau pekerjaan di dalam organisasi tersebut akan terhambat untuk itu di perlukan adanya sistem yang harus di miliki oleh setiap organisasi. Dengan adanya perkembangan teknologi yang semakin maju dari masa ke masa membuat persaingan dalam dunia pekerjaan meningkat. Hal ini pula harus di imbangi dengan sumber daya manusia yang mempunyai keterampilan dalam meningkatkan pekerjaannya.

Salah satu cara yang dapat dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan melalui

pengembangan sumber daya manusia dengan melakukan pendidikan dan pelatihan. Untuk mencapai kinerja yang di harapkan dalam suatu oragnisasi, para pegawai harus mendapatkan program pendidikan dan pelatihan yang memadai untuk jabatannya sehingga pegawai terampil dalam melaksanakan pekerjaannya. Untuk meningkatkan mutu atau kinerja pegawai melalui pendidikan dan pelatihan harus di persiapkan dengan baik untuk mencapai hasil yang memuaskan. Peningkatan mutu atau kinerja harus di arahkan untuk mempertinggi keterampilan dan kecakapan pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Dalam dunia organisasi pendidikan dan pelatihan ini dapat menghasilkan SDM yang terampil dan terlatih, agar kinerja pegawai dapat memberikan hasil yang dapat mengembangkan suatu organisasi tersebut, dengan adanya pendidikan

dan pelatihan pegawai tidak saja ditentukan oleh modal dan fasilitas yang dimiliki, tetapi juga tersedianya sumber daya manusia yang handal. Setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang sehat jasmani maupun rohani, memiliki mental yang baik disiplin semangat kemampuan serta keahlian yang sesuai dengan tantangan dan kebutuhan dunia kerja pada suatu organisasi.

Pendidikan dan pelatihan di harapkan mampu memberikan kontribusi bagi organisasi samping upaya mengembangkan kompetensi sumber daya manusia dalam organisasi. proses pendidikan dan pelatihan merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan pegawai yang kompeten yang dibutuhkan organisasi. Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu alat untuk menyesuaikan antara tugas dan pekerjaan dengan kemampuan, keterampilan atau kecakapan dan keahlian dari setiap pegawai serta merupakan usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai

sebagai kegiatan pengenalan terhadap pekerjaan tertentu.

Menurut Syamsuddin yang dikutip oleh Pujirahayu (2008:18) Pendidikan dan pelatihan adalah suatu proses dari pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan terus menerus bagi suatu organisasi agar pegawai yang mengikuti pendidikan dan pelatihan mampu mengembangkan karir dan aktivitas kerjanya didalam mengembangkan, memperbaiki perilaku kerja pegawai mempersiapkan karyawan untuk menduduki jabatan yang lebih rumit dan sulit, mempersiapkan tenaga untuk mengembangkan aktivitas kerjanya.

Kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara ilegal, tidak melanggar hukum sesuai dengan moral maupun etika. Namun kinerja

organisasi dapat dikatakan berkualitas dan berhasil dalam mencapai tujuan dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berasal dari dalam perusahaan seperti, pendidikan dan pelatihan pegawai sesuai dengan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga menghasilkan outpun yang berkualitas.

Bedasarkan hasil observasi dan survei peneliti menemukan beberapa permasalahan yang perlu diperhatikan di Inspektorat Daerah Kab. Bone Bolango terkait dengan pengembangan sumber daya manusia khususnya pada pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. Dalam hal ini kemampuan pegawai memang sangat diperlukan dalam pengembangan sumber daya manusia untuk mempertinggi pencapaian kinerja pada suatu organisasi.

Berdasarkan latar belakang diatas dapat dirumuskan masalah penelitian yakni apakah terdapat pengaruh antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai

di Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Bone Bolango.

KAJIAN TEORITIS DAN HIPOTESIS

Indikator Kinerja Pegawai

Berikut indikator kinerja menurut Mangkunegara (2010:68) terdiri dari:

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang harusnya dikerjakan.

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas kerja berarti pegawai harus berupaya dengan sekuat tenaga untuk mencapai hasil kerja yang sesuai dengan target. Artinya, pegawai harus selalu menyiapkan kondisi tubuh yang kuat dan sehat, kondisi perasaan dan emosi yang penuh semangat, kondisi pikiran yang jernih, tenang, dan kreatif.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang

dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu yaitu disesuaikan antara pekerjaan dengan waktu yang telah ditetapkan.

Indikator Pendidikan dan Pelatihan

Adapun indikator pendidikan dan pelatihan (diklat) menurut Mondy (2008):

- 1) Komitmen para spesialis dan generalis

Disamping manajemen puncak, seluruh manajer, apakah spesialis atau generalis harus berkomitmen pada dan terlibat dalam proses pelatihan dan pengembangan. Tanggung jawab utama untuk pelatihan dan pengembangan untuk melekat pada manajer lini dari mulai presiden dan chairman of the board ke bawah. Para professional pelatihan dan pengembangan semata-mata hanya memberikan keahlian teknis.

- 2) Kemajuan teknologi

Mungkin tidak ada faktor selain teknologi yang berpengaruh lebih

benar pada pelatihan dan pengembangan. Komputer dan internet khususnya, secara dramatis mempengaruhi berjalannya fungsi-fungsi bisnis.

- 3) Kompleksitas organisasi

Struktur organisasi yang lebih datar karena lebih sedikitnya level manajerial tampaknya membuat lebih sederhana pengaturan orang-orang dan tugas-tugas. Namun hal tersebut tidaklah demikian. Tugas-tugas individu dan tim ini di perluas dan dipercaya akibatnya adalah para pegawai menghabiskan lebih kompleks dari yang pernah dikerjakan sebelumnya. Disamping itu, interaksi-interaksi antara orang-orang dan kelompok-kelompok menjadi lebih rumit.

- 4) Gaya belajar

Meskipun banyak hal yang tetap belum diketahui mengenai proses belajar, beberapa generalisasi yang dinukil dari ilmu-ilmu keperilakuan telah mempengaruhi cara perusahaan-perusahaan yang melaksanakan pelatihan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan tujuan

memberikan gambaran tentang Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Daerah Kab. Bone Bolango. Penelitian ini dilakukan di Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Bone Bolango jl. Prof.Dr.Ing B.J Habibie, Kec. Suwawa, Kab. Bone Bolango selama bulan maret sampai mei. Analisis kuantitatif dalam penelitian ini

dilakukan menggunakan analisis regresi sederhana. Analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (bebas) secara simultan berpengaruh variabel dependen (terikat). Menurut Sugiyono (2014:262).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 1
Analisis Regresi Penelitian

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11.817	10.867		1.087	0.285
Pendidikan dan Pelatihan	0.824	0.186	0.611	4.434	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: data primer diolah, 2018

Berdasarkan analisis regresi pada tabel di atas, maka diketahui persamaan regresinya adalah: $\hat{Y} = 11,817 + 0,824$ Dari persamaan regresi yang diperoleh, dapat dijelaskan bahwa nilai konstan atau intersep (*constant*) sebesar 11,817 adalah nilai untuk variabel Kinerja pegawai (Y) Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Bone Bolango. Nilai tersebut menjelaskan bahwa

jika seluruh model dalam penelitian ini atau variabel Pendidikan dan Pelatihan (X) tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya (Y), maka nilai Kinerja pegawainya sebesar 11,817 poin.

Nilai regresi variabel Pendidikan dan Pelatihan (X) sebesar 0,824 yang menjelaskan bahwa jika variabel Pendidikan dan Pelatihan di Kantor Inspektorat Daerah

Kabupaten Bone Bolango mengalami kenaikan 1 point/satuan seperti: *seluruh pegawai berhak mendapatkan kesempatan pendidikan dan pelatihan*, maka akan menambah nilai Kinerja pegawai pegawai Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Bone Bolango sebesar 0,824 poin.

Koefisien Regresi (Uji Hipotesis/ Uji t)

Uji t berguna untuk menguji masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Setelah diketahui bahwa secara keseluruhan variabel bebas dalam model berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Bone Bolango, maka langkah selanjutnya adalah pengujian lebih lanjut untuk mengetahui secara lebih spesifik pengaruh dari variabel bebas penelitian. Untuk keperluan ini dilakukan pengujian koefisien regresi secara individual. Adapun tahapan pengujian yang akan dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Penentuan Hipotesis

H_0 : $\beta_i = 0$ (tidak terdapat pengaruh dari variabel bebas ke-i terhadap Kinerja pegawai

Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Bone Bolango

H_1 : $\beta_i \neq 0$ (terdapat pengaruh dari variabel bebas ke-i terhadap Kinerja pegawai Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Bone Bolango

2. Penentuan tingkat signifikansi

Tingkat kepercayaan yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 95% atau dengan kata lain tingkat signifikansinya (alpha) sebesar 5%

3. Penentuan Kriteria Uji

Penentuan kriteria uji didasarkan pada perbandingan antara nilai t-hitung yang diperoleh dengan t-tabel. Jika nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel maka H_0 ditolak. Pengujian juga dapat didasarkan pada perbandingan antara nilai signifikansi yang diperoleh dengan nilai alpha yang digunakan. Jika nilai signifikansi yang diperoleh lebih besar dari nilai alpha maka H_0 diterima

Berdasarkan kriteria pengujian tersebut, maka dilakukan pengujian t

hitung terhadap t tabel melalui tabel 2.

Tabel 2

Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.817	10.867		1.087	0.285
	Pendidikan dan Pelatihan	0.824	0.186	0.611	4.434	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: data primer diolah, 2018

Untuk mencari nilai t tabel, bergantung pada besarnya df (degree of freedom) serta tingkat signifikansi yang digunakan. Dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% dan nilai df sebesar $n-k-1 = 35-1-1 = 33$ diperoleh nilai t-tabel sebesar **1,692**. Berdasarkan acuan tersebut, maka dilakukan pengujian berdasarkan hasil t hitung variabel bebas terhadap t tabel.

Berdasarkan tampilan output SPSS pada tabel 4.12 diperoleh nilai t-hitung untuk variabel Pendidikan dan Pelatihan (X) sebesar 4,434 dengan nilai signifikansi sebesar **0,000**. Selanjutnya diketahui nilai t tabel sebesar **1,692**, jika dibandingkan

maka nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel, dan nilai signifikansinya (0,000) masih lebih kecil dari nilai probabilitas alpha (0,05). Sesuai dengan penjelasan sebelumnya, maka *H0 ditolak dan Ha diterima*, sehingga hipotesis yang disusun pada bab sebelumnya **terbukti atau diterima** bahwa Pendidikan dan Pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai di Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Bone Bolango.

Koefisien Determinasi (R)

Untuk mengetahui besar pengaruh dari seluruh variabel bebas dalam model terhadap Kinerja pegawai di Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Bone Bolango, digunakan analisis

koefisien determinasi, yang mencerminkan besarnya pengaruh perubahan variabel bebas dalam menjalankan perubahan pada variabel tidak bebas secara bersama-sama. Besarnya nilai R^2 berkisar antara $0 < R^2 < 1$. Jika nilai R^2 semakin mendekati satu maka

model yang diusulkan dikatakan baik karena semakin tinggi variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen. Adapun nilai determinasi dapat diketahui pada tabel berikut.

Tabel 3
Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.611 ^a	0.373	0.354	6.98206
<i>a. Predictors: (Constant), Pendidikan dan Pelatihan</i>				
<i>b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai</i>				

Sumber: data primer diolah, 2018

Berdasarkan tampilan output SPSS di atas, diketahui bahwa nilai R sebesar 0,611 dan nilai R square (R^2) sebesar **0,373**. Hal tersebut menjelaskan bahwa sebesar 37,3% dari variabel pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Bone Bolango memiliki kontribusi untuk mempengaruhi Kinerja Pegawai. Adapun sisanya sebesar 62,7% memungkinkan untuk dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini seperti Budaya organisasi, Kepemimpinan,

kompensasi, Penilaian kinerja dan lain-lain.

Pembahasan Hasil Penelitian

Suatu organisasi yang baik adalah organisasi yang mampu bertahan (*survive*) terhadap segala bentuk perkembangan global yang terjadi termasuk diantaranya perkembangan teknologi dan informasi. Manusia sebagai penggerak organisasi juga tidak luput dari perkembangan zaman, yang pemikirannya, perilakunya, serta kebutuhannya akan menjadi

tanggung organisasi dalam mencapai tujuannya.

Sebagai manusia, pegawai dalam organisasi memiliki berbagai kebutuhan yang harusnya difasilitasi oleh organisasi. Sebagaimana Abraham Maslow (1970) dengan teori *Hierarchy of needs* (dalam Mendari, 2010) menyatakan bahwa kebutuhan manusia terdiri dari 5 tingkatan yakni kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri. Dalam Hierarki kebutuhan Maslow bila individu telah dapat memenuhi kebutuhan pertama, kebutuhan fisiologis, barulah ia dapat menginginkan kebutuhan yang terletak di atasnya, yaitu kebutuhan mendapatkan rasa aman, begitu seterusnya. Menurut Maslow bahwa hierarki kebutuhan ini merupakan suatu pola yang tipikal dan bisa dilaksanakan pada hampir setiap waktu (Thoha, 2001).

Dengan terpenuhinya kebutuhan pegawai, maka pegawai tersebut akan termotivasi kerjanya dan akan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi.

Sebagaimana disampaikan oleh Yuniarto dan Waruwu (2017), bahwa untuk mencapai tujuan suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem dengan memperhatikan beberapa aspek penting seperti kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, kinerja dan aspek-aspek lainnya. Tercapainya tujuan organisasi tersebut tidak luput dari peran serta pegawai didalamnya yang memiliki kinerja yang baik.

Disampaikan oleh Mangkunegara (2001), bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Rivai (2003) mengemukakan aspek-aspek dalam kinerja adalah, Kemampuan teknis, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan metode teknik dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya; Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan

dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke dalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh, yang pada intinya individual tersebut memahami tugas fungsi serta tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan, dan; Kemampuan hubungan interpersonal, yaitu antara lain kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, memotivasi, melakukan negosiasi dan lain-lain.

Permasalahan yang berkembang pada banyak organisasi pemerintahan termasuk pada objek penelitian ini yakni di Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Bone Bolango, adalah kurang maksimalnya kinerja pegawai yang mengakibatkan persepsi masyarakat akan organisasi pemerintahan yang tidak profesional dalam memberikan pelayanan pada masyarakat. Hal tersebut bisa diakibatkan oleh beberapa hal, salah satunya adalah pengembangan karier pegawai tanpa mendasarkan pada profesionalisme (*merit system*), akan tetapi lebih kepada senioritas atau pertimbangan-pertimbangan lainnya. Hal-hal semacam ini pada akhirnya

menyebabkan pembinaan atau pengembangan pegawai, khususnya Pegawai Negeri Sipil, menjadi tidak maksimal. Untuk itu, diperlukan skema pengembangan kepegawaian yang nantinya akan selaras dengan tujuan organisasi yang dinaunginya. Sebagaimana disampaikan oleh Irfan (2002), bahwa pengembangan atau pembinaan kepegawaian menyangkut dua hal pokok yang melingkupinya, yakni: pengembangan dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia dan pengembangan dalam peningkatan karier pegawainya (M.Irfan, 2002). Kedua hal ini menjadi penting untuk diperhatikan karena keduanya mendorong terciptanya misi dari organisasi/instansi pemerintah yaitu kualitas pelayanan pegawai yang diberikan kepada masyarakat.

Sehubungan dengan peningkatan kualitas sumberdaya manusia, dapat dilakukan dengan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan bagi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Gomes (2009), menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki

performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya.

Sejalan dengan penelitian bukti hipotesis penelitian ini bahwa pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Bone Bolango. Hal ini dilatarbelakangi oleh penerapan indikator-indikator pendidikan dan pelatihan yang betul-betul dipahami dan dilaksanakan dengan sungguh-sungguh oleh pegawai, yakni komitmen pegawai, kemajuan teknologi, Kompleksitas organisasi, dan Gaya Belajar.

Indikator mengenai komitmen menjadi alasan mendasar bagi organisasi dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan di Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Bone Bolango, karena dengan memiliki komitmen, maka pegawai yang diikutsertakan dalam pendidikan maupun pelatihan, akan berupaya dengan sungguh-sungguh meningkatkan kemampuan teknis maupun profesionalitas kerjanya,

sehingga akan membantu pegawai dalam mengembangkan dirinya serta meningkatkan kinerjanya. Indikator mengenai kemajuan teknologi menjadi alasan selanjutnya pelaksanaan diklat, dengan kemajuan teknologi saat ini sangat membantu pelaksanaan diklat seperti adanya jaringan internet yang jika digunakan dengan bijak maka akan memberikan manfaat bagi pegawai melalui informasi-informasi pelayanan masyarakat yang semestinya, serta membantu pegawai dalam mempelajari perkembangan teknologi yang saat ini sudah menjadi kebutuhan utama masyarakat. Indikator mengenai kompleksitas organisasi dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan, membantu pegawai dalam mencermati tugas dan fungsinya dalam organisasi sehingga dalam penyelesaian tugasnya akan jelas pertanggungjawabannya pada siapa, selain itu pegawai akan lebih mengenal batasan-batasan yang bisa dilakukannya dilingkungan organisasi, sehingga akan tercipta suasana kerja yang harmonis. Indikator terakhir yakni Gaya belajar

dalam pendidikan dan pelatihan, berguna untuk pengembangan diri pegawai dalam mengeksplorasi pengetahuannya, dan bekerja sama dengan pegawai lainnya, sehingga akan tercipta keselarasan tujuan kerja antar pegawai dalam organisasi.

Penjelasan diatas menunjukkan manfaat yang bisa didapatkan dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan di Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Bone Bolango, yakni akan mempengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi. Sejalan dengan hasil tersebut, penelitian yang dilakukan Pakpahan dan Sukanto (2014) yang berjudul "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang)" menunjukkan hasil yang sama bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian daerah Kota Malang.

Merujuk pada pembuktian hipotesis penelitian, pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh sebesar 37,3% terhadap kinerja pegawai Kantor Inspektorat Daerah

Kabupaten Bone Bolango, adapun sebesar 62,7% memungkinkan untuk dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti Kepemimpinan, budaya organisasi, Kepuasan kerja, Insentif, dan lain sebagainya. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Poerwaningrum dan Sudirjo (2016) yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja (Studi Pada Guru SD. Hj Isriati Baiturrahman I Semarang)", hasil penelitian menunjukkan dukungan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan, budaya, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

Hal ini juga di perkuat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Gutomo Satrio Dhany (2017) dengan judul pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada badan perpustakaan daerah Samarinda, berikut interpretasi hasil penelitian : Hasil analisis dengan menggunakan SPSS (Statistical Product and Services Solution) versi 24 menunjukkan bahwa pendidikan dan

pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari hasil koefisien regresi $Y = 1,235 + 0,691 X$. Menunjukkan nilai konstanta (a) adalah 1,235 dan nilai koefisien arah regresi (b) adalah 0,691, nilai R Square (Koefisien Determinasi) sebesar 0,320 atau 32%. Hasil uji parsial (Uji T) Menunjukkan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perpustakaan Daerah Samarinda.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Indikator yang didalamnya terdapat alat ukur penelitian yang mewakili variabel *Pendidikan dan pelatihan, dan Kinerja pegawai* di Kantor Inspektorat Kabupaten Bone Bolango, melalui kuisisioner mendapatkan tanggapan yang “baik” dari responden/ pegawai, yang mengindikasikan bahwa pernyataan yang disusun sudah sangat andal dan konsisten.
2. Variabel *Pendidikan dan Pelatihan* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap

variabel *Kinerja* pegawai Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Bone Bolango, yang ditunjukkan dengan uji regresi dan koefisien regresi, dengan membandingkan nilai t hitung dan t tabel, sehingga hipotesis penelitian terbukti dan diterima.

3. Dengan adanya pendidikan dan pelatihan bagi pegawai maka pegawai mengalami perubahan-perubahan yang positif bagi pegawai baik pengetahuan, kemampuan dan keterampilan yang semakin meningkat dengan adanya pengembangan sumber daya manusia seperti diklat ini.

4. Variabel pendidikan dan pelatihan mempengaruhi Kinerja Pegawai sebesar 37,3%, adapun sebesar 62,7% dari kinerja pegawai di Kantor Inspektorat Kabupaten Bone Bolango dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan penelitian, peneliti menyarankan:

1. Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Bone Bolango serta instansi pemerintahan lainnya dapat mempertimbangkan setiap kebijakan mengenai pengelolaan Sumberdaya

manusia melalui pelaksanaan pendidikan dan pelatihan sehingga tujuan organisasi melalui peningkatan kinerja pegawai dapat tercapai.

2. Kiranya penelitian ini dapat berguna sebagai bahan informasi dan referensi, baik bagi Intansi pemerintahan, akademisi, masyarakat, dan pihak lainnya dalam kaitannya membahas persoalan kinerja pegawai.

3. Kiranya penelitian ini dapat dijadikan acuan/ referensi bagi peneliti dan akademisi lainnya untuk dapat menambahkan variabel-variabel lain yang berhubungan dengan kinerja pegawai, untuk memperkaya bahasan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama
- Abdurrahman Fathoni. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Ali Irfan. 2002. Pelaporan Keuangan dan Asimetri Informasi dalam Hubungan Agensi. *Lintasan Ekonomi* Vol.XIX. No.2. Juli 2002.
- Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Dessler. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indeks
- Elnaga Amir 2013. *The Effect of Training on Employee Performance Dar Al Uloom University*. Journal Vol.5, No.4
- Gidion 2009. Pengaruh Pendidikan danPelatihan, Motivasi serta Budaya Kerja terhadap Kinerja

- Pegawai Lembaga
Pemasyarakatan
Wanita Kelas II A
di Medan”.
- Ghozali, Imam. 2009. “Aplikasi
Analisis
Multivariate
dengan Program
SPSS “.Semarang :
UNDIP.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2009,
Manajemen
Sumber Daya
Manusia, Penerbit
Andi. Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu. 2011.
*Manajemen
Sumber Daya
Manusia Edisi
Revisi*. Jakarta: PT
Bumi Aksara
- Hozali, Imam. 2006. Aplikasi
Analisis
Multivariate
Dengan Program
SPSS. Cetakan
Keempat.
Semarang: Badan
Penerbit
Universitas
Diponegoro
- Kepa Ombui 2012. *The Influence
of Training and
Development on
the Performance of
Employees in
Research Institutes
in Kenya*. Journal
Volume 3 Issue 5
- Malayu S.P Hasibuan. 2010.
*Manajemen
Sumber Daya
Manusia*. Jakarta:
PT. Bumi Aksara.
- Mahmudi, 2010, *Manajemen
Kinerja Sektor
Publik*, UPP STM
YKPN,
Yogyakarta.
- Mendari, 2010. “ Aplikasi Teori
Hierarki Maslow
dalam
Meningkatkan
Motivasi Belajar
Mahasiswa di
Perguruan Tinggi
”.Jurnal Widya
Warta. (1), h.82-91.
- Mondy, 2008. *Manajemen Sumber
Daya Manusia*.
Jakarta: Penerbit
Erlangga

- Ningrum Widhayu. 2013. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan *Joint Operating Body* Pertamina-PertoChina *East Java*). *Jurnal Administrasi Bisnis*
- Rivai. 2006. Dalam buku widodo Suparno (*Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*). Yogyakarta
- Rivai 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Samsudin Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju
- Saranani Fajar 2015. *Effect of education and training to performance mediated career development inspectorate city employees kendari*. *Journal Volume 4, Issue 3*
- Setiaji, Bambang, 2004. *Panduan Riset dengan Pendekatan Kuantitatif*. Surakarta: Program Pascasarjana UMS, 2004.
- Sekaran, Uma, 2000, *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*; third.
- Simanungkalit 2010 *Analisis Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Serta Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai di*

- Kantor Regional VI
Badan
Kepegawaian
Negara Medan”
- Bogor: Ghalia
Indonesia
- Teguh, Ambar. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Graha Ilmu.
- Simanjuntak, Payman J. 2011, *Manajemen & Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Thoha, Miftah, 2001, *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Pribadi Teguh Aryo 2009. *Pengaruh pendidikan dan Pelatihan Terhadap kemampuan dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PDAM Kota Malang)*
- Sugiyono. 2014. *Metode Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- <https://www.scribd.com/doc/55461188/Makalah-Pendidikan-Dan-Pelatihan-Diklat> 10 Desember 2017 pukul 15.30 pm
- Sugiyono 2000. *Statistika untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta.
- <http://tipsserbaserbi.blogspot.co.id/2015/05/pengertian-dan-indikator-kinerja-pegawai.html?m=1> 14 Desember 2017 pukul 21:30 pm
- Sumarsono, S. 2009. *Ekonomi Sumber Daya Manusia Teori dan Kebijakan Publik*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sjafri. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.