

**ANALISIS PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
TERHADAP KINERJA APARATUR KANTOR CAMAT TANJUNG REDEB
KABUPATEN BERAU**

Dandy Ahmad Drajat

Universitas Muhammadiyah Berau

ABSTRACT

The writing is left of a theoretical framework, the idea of the experts, or the understanding of researchers based on their experiences, and then developed into the problems and their solutions - Solution proposed to obtain justification (verification) in the form of data support emperis field.

This study aims to identify and Analysis Of The Influence Of Education And Training On The Performance Of The Sub Tanjung Rebab District Berau, The method used in this study is a quantitative method, with a population of as many as 30, a sample of 30 people and data analysis techniques to test the validity of the research instrument, reliability testing and using multiple linear regression.

The results of this study indicate that the motivation, Education And Training variables in itself - its own effect on the toward Performance The Performance Of The Sub Tanjung Rebab District Berau, While variable Employee Education is a dominant variable affecting the toward The Performance Of The Sub Tanjung Rebab District Berau, Meanwhile, based on the F test at level α of 5% prove all independent variables had a significant effect on the dependent variable together (simultaneously). Adjusted determination (R^2) is 0.810 or 81%, showing the contribution given all independent variables to the dependent variable.

Key words : *Education, Training dan Performance*

ABSTRAK

Penulisan ini berangkat dari suatu kerangka teori, gagasan para ahli, ataupun pemahaman peneliti berdasarkan pengalamannya, kemudian dikembangkan menjadi permasalahan – permasalahan beserta pemecahan – pemecahannya yang diajukan

untuk memperoleh pembenaran (verifikasi) dalam bentuk dukungan data empiris di lapangan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar Analisis Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Aparatur Kantor Camat Tanjung Redeb Kabupaten Berau, Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, dengan populasi sebanyak 30, sampel 30 orang dan teknik analisis data dengan instrument penelitian uji validitas, uji reliabilitas dan menggunakan regresi linear berganda,

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Pendidikan dan Pelatihan secara sendiri - sendiri berpengaruh terhadap kinerja aparatur Kantor Camat Tanjung Redeb Kabupaten Berau, Sedangkan variabel Pendidikan merupakan variabel yang dominan mempengaruhi terhadap aparatur Kantor Camat Tanjung Redeb Kabupaten Berau, Sementara itu berdasarkan hasil Uji F pada tingkat α sebesar 5% membuktikan semua variabel bebas tersebut memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat secara bersama-sama (simultan). Determinasi adjusted (R^2) adalah 0,810 atau 81%, hal ini menunjukkan besarnya kontribusi yang diberikan seluruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

Kata kunci : *Pendidikan, Pelatihan dan Kinerja.*

PENDAHULUAN

Pegawai Negeri Sipil merupakan unsur utama sumber daya manusia yang mempunyai peranan yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Untuk dapat membentuk sosok aparatur pemerintah yang baik, dalam rangka untuk meningkatkan

kinerja pegawai, maka salah satu upaya yang dilakukan adalah melalui pelaksanaan pendidikan dan pelatihan (diklat). Diklat adalah suatu keharusan dari suatu organisasi birokrasi dan merupakan bagian dari upaya pengembangan sumber daya manusia sekaligus sebagai salah satu solusi untuk memecahkan masalah yang terjadi

dalam suatu organisasi. Diklat pada instansi Pemerintah, tertuang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang pendidikan dan pelatihan jabatan Pegawai Negeri Sipil (PNS), yang dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi teknis yang diperlukan untuk melaksanakan tugas PNS, bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan instansi. Pegawai Kantor Camat Tanjung Rebab Kabupaten Berau, tentu membutuhkan diklat dalam melaksanakan tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya dan juga untuk menyamakan persepsi terhadap peraturan-peraturan atau kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan beban tugas masing-masing, sehingga diharapkan dalam mengemban tugasnya tidak lagi menemui permasalahan atau kendala yang berarti. Menyadari hal tersebut maka Kantor Camat Tanjung Rebab Kabupaten Berau menyelenggarakan diklat teknis dengan peserta dari PNS di daerah maupun instansi pusat serta pegawai di lingkungan Kantor Camat Tanjung

Rebab Kabupaten Berau sesuai dengan bidang tugas masing-masing.

Meskipun upaya-upaya diklat telah dilaksanakan, namun hal ini belum memberikan hasil yang maksimal sesuai dengan yang diharapkan, karena banyak yang menganggap setelah mengikuti diklat ternyata tidak selalu berdampak kepada jabatan maupun risiko mereka di lingkungan organisasinya.

Hal ini disebabkan kurangnya pemerataan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan, salah satu hambatannya karena kurangnya anggaran, materi diklat yang diadakan tidak sesuai dengan bidang pekerjaannya, sehingga untuk melaksanakan pekerjaannya, pegawai menjadi sulit untuk mengimplementasikan hasil pendidikan dan pelatihan yang didapatkannya.

Pendidikan dan Pelatihan pada Kantor Camat Tanjung Rebab Kabupaten Berau terbagi menjadi 2 (dua) yaitu diklat teknis dan diklat fungsional, diklat teknis biasanya diikuti oleh (1) Peserta Diklat Teknis adalah PNS yang dipersiapkan dalam rangka memenuhi persyaratan kompetensi untuk memantapkan tugas-tugas pekerjaan teknis yang terkait dengan

pekerjaan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bersangkutan, sehingga mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara professional, (2) Diklat Teknis dapat diikuti oleh Pejabat Struktural maupun Pejabat Fungsional sesuai jabatan masing-masing untuk memenuhi tuntutan pekerjaan, maupun untuk memenuhi persyaratan mengikuti Diklat kepemimpinan dan fungsional yang lebih tinggi, (3) Peserta Diklat Teknis bersifat selektif dan merupakan penugasan dengan memperhatikan pengembangan karier PNS yang bersangkutan, (4) Peserta Diklat Teknis ditetapkan oleh masing - masing instansi atau unit kerja, dengan memperhatikan ketentuan - ketentuan yang berlaku, sedangkan Peserta Diklat Fungsional adalah PNS yang akan atau telah menduduki jabatan fungsional tertentu.

Kedua jenis pendidikan dan pelatihan tersebut diadakan pemerintah Provinsi Kalimantan Timur agar PNS berkompeten dibidangnya masing-masing dengan tujuan untuk menunjang kinerja pegawai dan pengembangan karir PNS Kantor Camat Tanjung Rebab Kabupaten Berau.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu cabang manajemen yang menitik beratkan pada permasalahan manusia yang mempunyai kedudukan yang utama dalam setiap perusahaan dan organisasi.

Sumber Daya Manusia merupakan asset yang sangat penting bagi suatu perusahaan, walaupun perusahaan mempunyai modal yang besar, modern, namun itu tidak berarti tanpa manusia. Oleh karena itu perusahaan mengkoordinir memberi bimbingan, memotivasi, mengevaluasi mereka sehingga tercipta Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu bidang manajemen untuk membentuk tenaga kerja yang efektif dan efisien.

Pendidikan

Pendidikan Indonesia sesuai dengan amanat pembukaan UUD 1945 yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa yang merupakan suatu proses berpikir untuk meningkatkan kemampuan untuk memahami sekaligus dapat memecahkan atas dasar persoalan yang ada. Crow (dalam Supriyatno, 2001) mengemukakan bahwa pendidikan

diinterpretasikan dengan makna untuk mempertahankan individu dengan kebutuhan-kebutuhan yang senantiasa bertambah dan merupakan suatu harapan untuk dapat mengembangkan diri agar berhasil serta untuk memperluas, mengintensifkan ilmu pengetahuan dan memahami elemen-elemen yang ada disekitarnya. Alwi (2007:87) Kamus Besar Bahasa Indonesia, mengartikan pendidikan sebagai proses pembelajaran bagi individu untuk mencapai pengetahuan dan pemahaman yang lebih tinggi mengenai obyek-obyek tertentu dan spesifik.

UU No 20 Tahun 2003 membagi pendidikan menjadi dua yaitu pendidikan formal dan pendidikan informal. Pendidikan formal merupakan pendidikan yang diselenggarakan di sekolah-sekolah pada umumnya. Jalur pendidikan ini mempunyai jenjang pendidikan yang jelas, mulai dari pendidikan dasar, pendidikan menengah, sampai pendidikan tinggi. Pendidikan informal adalah jalur pendidikan keluarga dan lingkungan berbentuk kegiatan belajar secara mandiri yang dilakukan secara sadar dan bertanggung jawab.

Pelatihan

Menurut Rivai (2009: 226), pelatihan adalah secara sistematis mengubah tingkah laku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

Begitu pula dengan halnya Nawawi (2001:208), yang memberikan definisi mengenai pelatihan sebagai berikut : Pelatihan adalah program-program untuk memperbaiki kemampuan melaksanakan pekerjaan secara individual, kelompok dan atau berdasarkan jenjang jabatan dalam organisasi maupun perusahaan.

Dengan demikian jelas bahwa pelatihan merupakan kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan perubahan sikap individu dalam perusahaan maupun instansi agar dalam melaksanakan tugas yang diembannya menjadi lebih baik lagi. Dengan kata lain setiap pegawai membutuhkan suatu program pelatihan untuk meningkatkan dirinya.

Kinerja

Kinerja pegawai dengan kata lain adalah sumber daya manusia, merupakan istilah yang berasal dari kata

Job Performance atau *Actual Performance*, yaitu suatu prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya akan dicapai oleh pegawai. Pengertian kinerja dijelaskan Mohammad Pabundu Tika dalam bukunya yang berjudul *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja*, yaitu: “Kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan (kegiatan seseorang) atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu” (Tika, 2006:121).

Kinerja sangat erat kaitannya dengan hasil dari seorang pegawai. Pengertian pegawai menurut Musanef dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Kepegawaian Di Indonesia* yaitu: pegawai adalah orang-orang yang bekerja pada suatu organisasi, pada instansi pemerintahan maupun pada perusahaan ataupun pada usaha-usaha sosial dengan memperoleh suatu balasan jasa tertentu (Musanef, 2001:89). Berdasarkan definisi tersebut, maka peneliti menyimpulkan bahwa kinerja pegawai yaitu hasil dari seseorang atau kelompok berdasarkan tugas dan fungsinya dalam rangka mencapai tujuan dari sebuah organisasi.

Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja (*Performance appraisal*) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi.

Penilaian kinerja menurut Bernardin dan Russel (2003:379), “*A way of measuring the contribution of individuals to their organization*”. (Penilaian kinerja adalah cara mengukur kontribusi individu (karyawan) kepada organisasi tempat mereka bekerja). Cascio (2002:267), mengemukakan juga penilaian kinerja adalah gambaran atau deskripsi yang sistematis tentang kekuatan dan kelemahan yang terkait dari seseorang atau suatu kelompok. Kemudian menurut Wahyudi (2002:101), penilaian kinerja adalah suatu evaluasi yang dilakukan secara periodik dan sistematis tentang prestasi kerja atau jabatan seorang tenaga kerja, termasuk potensi pengembangannya.

Hal itu dinyatakan juga oleh Simamora (2004:338), bahwa penilaian kinerja adalah proses yang dipakai oleh

organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan. Dari beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja individual sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja pegawai.

variabel penelitian Supriyanto dan Machfudz (2010), adapun frekuensi jawaban responden untuk jawaban pertanyaan variabel Pendidikan (X1) dan Pelatihan (X2) dan Kinerja Aparatur (Y) dapat dilihat pada tabel 5.5 dibawah ini :

Tabel 1
Distribusi Frekuensi Item Variabel Pendidikan (X1) dan Pelatihan (X2) dan Kinerja Aparatur (Y)

METODE PENELITIAN

Alat Analisis

Berdasarkan tujuan dari penelitian ini, maka beberapa metoda analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : Uji Kuisisioner, Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji F, Uji T dan Analisis Regresi linier berganda

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskripsi Variabel-Variabel Penelitian

Analisis deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan variabel-variabel penelitian melalui interpretasi distribusi frekuensi jawaban responden secara keseluruhan, baik dalam jumlah responden (orang), maupun dalam angka persentase terhadap item – item

Item	Jawaban Responden									
	1 (STS)		2 (TS)		3 (R)		4 (S)		(SS)	
	f	%	F	%	f	%	f	%	f	%
X1.1	3	10	1	3,3	3	10	8	6,7	5	0
X1.2	3	10	4	13,3	3	10	6	0	4	6,7
X1.3	3	10	5	16,7	3	10	3	0	6	3,3
X1.4	3	10	5	16,7	2	6,7	2	7	8	0
X2.1	4	13,3	2	6,7	2	6,7	3	0	9	3,3
X2.2	4	13,3	2	6,7	2	6,7	1	3	1	0
X2.3	4	13,3	2	6,7	2	6,7	1	3	1	0
X2.4	5	16,7	1	3,3	2	6,7	1	3	1	0
X2.5	4	13,3	2	6,7	1	3,3	2	7	1	0
X2.6	4	13,3	2	6,7	2	6,7	3	0	9	3,3

Y.1	0	0	2	6,7	9	30	12	0	3,3
Y.2	0	0	1	3,3	7	23,3	10	3,3	0
Y.3	0	0	0	0	7	23,3	13	3,3	3,3
Y.4	0	0	1	3,3	6	20	16	3,3	3,3
Y.5	0	0	0	0	6	20	16	3,3	6,7

Berdasarkan tabel 1 diatas, dari variabel Pendidikan (X1) pada item pertanyaan (X1.1) dari 30 (tiga puluh) Aparatur Kecamatan Tanjung Rebab Kabupaten Berau jawaban paling dominan adalah sebanyak 15 orang (50%) menjawab sangat setuju, item pertanyaan (X1.2) jawaban paling dominan adalah sebanyak 14 orang (46,7%) menjawab sangat setuju, item pertanyaan (X1.3) jawaban paling dominan adalah sebanyak 16 orang (53,3%) menjawab sangat setuju, dan pertanyaan (X1.4) jawaban paling dominan adalah sebanyak 18 orang (60%) menjawab sangat setuju.

Dari variabel Pelatihan (X2) pada item pertanyaan (X2.1) dari 30 (tiga puluh) Aparatur Kecamatan Tanjung Rebab Kabupaten Berau jawaban paling dominan adalah sebanyak 19 orang (63,3%) menjawab setuju, item pertanyaan (X2.2) jawaban paling dominan adalah sebanyak 21 orang (70%) menjawab sangat setuju, item pertanyaan (X2.3) jawaban paling

dominan adalah sebanyak 21 orang (70%) menjawab sangat setuju, item pertanyaan (X2.4) jawaban paling dominan adalah sebanyak 21 orang (70%) menjawab sangat setuju, item pertanyaan (X2.5) jawaban paling dominan adalah sebanyak 21 orang (70%) menjawab sangat setuju, dan item pertanyaan (X2.6) jawaban paling dominan adalah sebanyak 19 orang (63,3%) menjawab sangat setuju.

Dari variabel Kinerja (Y) pada item pertanyaan (Y.1) dari 30 (tiga puluh) Aparatur Kecamatan Tanjung Rebab Kabupaten Berau jawaban paling dominan adalah sebanyak 12 orang (40%) menjawab setuju, item pertanyaan (Y.2) jawaban paling dominan adalah sebanyak 12 orang (40%) menjawab sangat setuju, item pertanyaan (Y.3) jawaban paling dominan adalah sebanyak 13 orang (43,3%) menjawab setuju, item pertanyaan (Y.4) jawaban paling dominan adalah sebanyak 16 orang (53,3%) menjawab setuju dan item pertanyaan (Y.5) jawaban paling dominan adalah sebanyak 16 orang (53,3%) menjawab setuju.

Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas dan reabilitas instrument penelitian dapat dilihat pada tabel 2 dibawah ini :

Tabel 2
Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Item	R	Keterangan	α	Keterangan
Pendidikan (X1)	X1.1	0,842	Valid	0,948	Reliabel
	X1.2	0,962	Valid		
	X1.3	0,951	Valid		
	X1.4	0,960	Valid		
Pelatihan (X2)	X2.1	0,976	Valid	0,993	Reliabel
	X2.2	0,991	Valid		
	X2.3	0,991	Valid		
	X2.4	0,993	Valid		
	X2.5	0,989	Valid		
	X2.6	0,963	Valid		
Kinerja (Y)	Y.1	0,828	Valid	0,911	Reliabel
	Y.2	0,894	Valid		
	Y.3	0,884	Valid		
	Y.4	0,866	Valid		
	Y.5	0,840	Valid		

Berdasarkan tabel 2 diatas maka menunjukkan bahwa semua item pertanyaan pada variabel independent dan dependent memiliki nilai korelasi lebih besar dari r_{syarat} , instrument penelitian dapat dikatakan valid apabila koefisien korelasinya $>$ dari 0,3 sugiyono dalam Supriyanto dan Machfudz (2010:296) dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan adalah valid.

Uji Reliabilitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji sejauh mana alat pengukur dapat diandalkan atau dipercaya. Dalam Penelitian ini nilai reliabilitas suatu instrumen diterima jika

memiliki *Alpha Cronbach* minimal 0,6. Arikunto dalam Supriyanto dan Machfudz (2010:296), maka dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan adalah reliabel (dapat diandalkan atau dipercaya).

Analisis Regresi Berganda Variabel Pendidikan (X1) dan Pelatihan (X2) terhadap Kinerja Aparatur (Y).

Sebagaimana telah dirumuskan sebelumnya bahwa dalam penelitian ini sesuai dengan hipotesis : Menurut Sugiyono (2006:168) hipotesis adalah suatu perumusan atau kesimpulan sementara mengenai suatu penelitian yang dibuat untuk menjelaskan penelitian itu dan juga dapat menuntun atau mengarahkan penelitian selanjutnya.

Dari permasalahan yang dikemukakan diatas, maka hipotesis penelitian ini adalah :

1. Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja aparatur Kantor Camat Tanjung Rebab Kabupaten Berau.
2. Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh signifikan secara

simultan terhadap Kinerja aparatur Kantor Camat Tanjung Rebab Kabupaten Berau.

3. Diduga dari kedua variabel Pendidikan dan Pelatihan, variabel yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja aparatur Kantor Camat Tanjung Rebab Kabupaten Berau adalah Pelatihan (X_2).

Pengujian dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha = 0,05$). Untuk mengkaji kebenaran hipotesis – hipotesis tersebut digunakan analisis regresi linier berganda. Pada analisis regresi ini akan dilakukan uji serentak atau uji F serta parsial atau uji t.

Tabel 3
Rekapitulasi Analisis Regresi Linier Berganda
Pengaruh Pendidikan (X_1) dan Pelatihan (X_2) Terhadap Kinerja Aparatur (Y) Aparatur Kecamatan Tanjung Rebab Kabupaten Berau.

Variabel	Koefisien Regresi (bi)	t hitung	t tabel	sig
Konstanta	9,194			
Pendidikan (X_1)	0,392	6,923	,056	0,000
Pelatihan (X_2)	0,194	5,749	,056	0,000
Konstanta = 9,194		F hitung = 57,397		
Multiple R = 0,900		F tabel = 3,350		
R square (R^2) = 0,810		Sig = 0,000		

Pada tabel dapat dilihat R Square sebesar 0,810 yang berarti besarnya variasi sumbangan seluruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya adalah 81% sedangkan sisanya 19% dijelaskan oleh sebab lain diluar dari penelitian ini Parasuraman, dalam Tjiptono, (2005:112).

Berdasarkan tabel 5.5 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 9,194 + 0,392X_1 + 0,194X_2 + e_i$$

Berdasarkan persamaan tersebut, menunjukkan bahwa semua variabel bebas memiliki koefisien regresi positif. Hal ini berarti variabel Pendidikan (X_1) dan Pelatihan (X_2), mempunyai hubungan yang searah atau berbanding lurus dengan variabel terikatnya atau Kinerja Aparatur (Y). Artinya, jika variabel X_1 dan X_2 mengalami kenaikan maka variabel terikatnya Y juga ikut mengalami kenaikan, dan jika variabel X_1 dan X_2 mengalami penurunan, maka

variabel terikatnya Y akan mengalami penurunan.

Uji Hipotesis I : Uji t Secara Parsial

Melalui pengujian ini akan dapat diketahui apakah variabel yang terdiri dari Pendidikan (X1) dan Pelatihan (X2) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Aparatur (Y) Pada Kecamatan Tanjung Rebab Kabupaten Berau, yaitu dengan cara membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} , pada taraf signifikansi (taraf kepercayaan) 5 % dan rumus derajat bebas/*degre of freedom*, $df = n - K - 1 = 30 - 3 - 1 = 26$ maka didapat nilai t_{tabel} 2,056. Jika nilai t_{hitung} lebih besar dari pada nilai t_{tabel} maka pengaruhnya signifikan. Selain itu juga dapat dilihat besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

Tabel 4

Nilai t_{hitung}

Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan tabel dapat dilihat Pengaruh variabel Pendidikan (X1) terhadap Kinerja Aparatur (Y). Hal ini dapat dilihat dari tabel 5.6 dimana

Variabel bebas	hitung	Sig.	tabel (df:26)	Keterangan	Signifikan atau tidak signifikan
X1 Pendidikan	6,923	,000	2,056	hitung > t tabel	Signifikan
X2 Pelatihan	5,749	,000	2,056	hitung > t tabel	Signifikan

$t_{hitung} (6,923) > t_{tabel} (2,056)$, sehingga dapat disimpulkan bahwa parsial Pendidikan (X1) berpengaruh signifikan secara sendiri – sendiri atau parsial terhadap Kinerja Aparatur (Y) pada Kecamatan Tanjung Rebab Kabupaten Berau.

Pengaruh variabel Pelatihan (X2) terhadap Kinerja Aparatur (Y), Pelatihan (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Aparatur (Y). Hal ini dapat dilihat dari tabel 5.9 dimana $t_{hitung} (5,749) > t_{tabel} (2,056)$, sehingga dapat disimpulkan bahwa parsial Pendidikan (X1) berpengaruh signifikan secara sendiri – sendiri atau parsial terhadap Kinerja Aparatur (Y) pada Kecamatan Tanjung Rebab Kabupaten Berau, dengan demikian hipotesis pertama yang mengatakan Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja aparatur Kantor Camat Tanjung Rebab Kabupaten Berau adalah benar atau teruji.

Uji Hipotesis II: Uji F Secara Simultan

Uji ini digunakan dengan tujuan untuk membuktikan apakah variabel bebas berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Dalam menjawab hipotesis yang telah diajukan pada awal penelitian, menggunakan alat bantu analisis *software* SPSS versi 13.00. Dari hasil perhitungan melalui SPSS menunjukkan F_{hitung} sebesar 57,397 dan F_{tabel} dengan menggunakan tingkat signifikansi (taraf kepercayaan) 5 % dan rumus derajat bebas/*degree of freedom*, $df_1 = K - 1 = 3 - 1 = 2$ dan $df_2 = n - K = 30 - 3 = 27$ maka didapat nilai F_{tabel} sebesar 3,350. Ini menyatakan bahwa $F_{hitung} (57,397) > F_{tabel} (3,350)$ sehingga hipotesis kedua yang mengatakan Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja aparatur Kantor Camat Tanjung Rebab Kabupaten Berau dapat diterima atau teruji.

3. Uji Hipotesis III: Variabel Yang Paling Berpengaruh Dominan

Pada hipotesa ketiga yang menyatakan bahwa Diduga dari kedua variabel Pendidikan dan Pelatihan, variabel yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja

aparatur Kantor Camat Tanjung Rebab Kabupaten Berau adalah Pelatihan (X_2). adalah salah atau tidak terbukti, karena hasil penelitian menunjukkan variabel yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Aparatur Kecamatan Tanjung Rebab Kabupaten Berau adalah Pendidikan (X_1), karena nilai Beta (*Beta Coefficient*) Variabel Pendidikan (X_1) sebesar $0,609 >$ nilai Beta (*Beta Coefficient*) Variabel Pelatihan (X_2) yang hanya sebesar 0,506.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka kesimpulan penelitian ini adalah:

1. Variabel Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur Kantor Camat Tanjung Rebab Kabupaten Berau secara parsial.
2. Pengaruh kedua variabel Pendidikan dan Pelatihan, tersebut secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur Kantor

Camat Tanjung Rebab Kabupaten Berau.

3. Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Aparatur Kantor Camat Tanjung Rebab Kabupaten Berau adalah Pendidikan.

SARAN

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa Pendidikan merupakan faktor yang berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur Kantor Camat Tanjung Rebab Kabupaten Berau, hal ini bisa disikapi dengan cara :

1. Memberikan dukungan dan kesempatan kepada aparatur Aparatur Kantor Camat Tanjung Rebab Kabupaten Berau dengan cara Mengembangkan diri agar berhasil serta untuk memperluas, mengintensifkan ilmu pengetahuan aparatur, Memahami elemen-elemen yang ada disekitarnya, Proses pembelajaran bagi individu yang baik dan mencapai pengetahuan

dan pemahaman yang lebih tinggi.

2. Selain faktor Pendidikan, Pelatihan di Kantor Camat Tanjung Rebab Kabupaten Berau juga harus di tingkatkan dengan memberikan Materi yang Dibutuhkan, memperbaiki metode yang digunakan, Kemampuan Instruktur Pelatihan, Sarana atau Prinsip-Prinsip Pembelajaran, Peserta Pelatihan dan Evaluasi Pelatihan

Selain itu karena pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja hanya sebesar 81% untuk itu bagi peneliti selanjutnya di harapkan menambahkan variabel baru karena masih banyak faktor yang mempengaruhi Kinerja selain faktor Pendidikan dan Pelatihan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Dwi Atmoko. 2012. *Pengaruh Budaya Organisasi, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening .Studi Empiris Pada Dinas Perhubungan,*

Komunikasi Dan Pariwisata Kabupaten Purworejo). Unmuh. Malang.

Alwi, Hasan. 2007. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Balai Pustaka .Jakarta.

Amstrong, M .2000. *A Handbook of Human Resource Management*., Terjemahan, Elex Media Komputindo, Jakarta.

Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta. Jakarta .

Benyamin, Molan ,2007, *Manajemen Pemasaran*, Edisi Keduabelas, Jilid 1, PT. Indeks. Jakarta.

Bernardin dan Russel .2003. *Human Resources Management*, Mc Graw Hill, New. York.

Cascio .Wayne F. 2002. *Managing Human Resources*. Mc Graw -Hill. Colorado.

Cushway . Barry. 2002. *Human Resources Management*. PT. Gramedia. Jakarta.

Dessler . Gary, 2004, *Manajemen Personalia*, Edisi Ketiga, Erlangga. Jakarta.

Hamalik . Oemar.2001. *Kurikulum dan Pembelajaran*. Bumi Aksara .Jakarta.

Handoko, T. Hani .2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.

_____.2004. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*, Edisi kedua, BPFE UGM Yogyakarta.

Haris, Budiono .2000. *Pengantar Manajemen*. Graha. Ilmu. Yogyakarta .

Hasibun, Malayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.

ilham . 2011. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Malang*.Unmuh. Malang.

Indra. 2007. *Pengaruh Diklat Teknis dan Diklat Fungsional Terhadap Kepuasan Serta Dampaknya Terhadap Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Malang*. Unmuh. Malang.

Mangkunegara, A.A Anwar Prabu .2005 . *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama. Jakarta.

_____.2008. *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*, Remaja Rosdakarya ,Bandung.

Marwansyah dan Mukaram .2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pusat Penerbit Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bandung. Bandung.

Mink .2003. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia (Kinerja/Performance)*. PT. Gramedia. Jakarta:

Musanef, 2001. *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*, Jilid Kedua, PT. Gunung Agung. Jakarta.

Nawawi, H .2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.

Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang pendidikan dan pelatihan jabatan Pegawai Negeri Sipil .PNS)

- Rivai, Veithzal, .2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo. Jakarta .
- Sadeli, Jimmy dan Prawira, Bayu .2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Sanusi, Anwar .2006. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Salemba empat. Jakarta.
- Saydam ,Gauzali. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia, jilid 1*, cetakan pertama,. Penerbit Gunung Agung. Jakarta.
- Simamora, Henry .2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 3. Penerbit STIE YKPN. Yogyakarta.
- _____.2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua,. Cetakan kedua, Penerbit STIE YKPN. Yogyakarta.
- Singarimbun, Masri.2005. *Metode Penelititan Survei*. LP3S, Jakarta
- Sritua, Arief .2005. *Metodologi Penelitian Ekonomi*. UI. Jakarta.
- Sugiyono, .2006. *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabeta.
- Sularso, Sri .2008. *Buku Pelengkap Metode Penelitian Akuntansi: Sebuah Pendekatan Replikasi*, BPFY-Yogyakarta.
- Sulistiyani, Ambar Teguh .2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*,. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Supriyanto, Achmad Sani dan Machfudz, Mashuri. 2010. *Metodelogi Riset Manajemen Sumberdaya Manusia*. UIN Maliki Press. Malang.
- Supriyatno, 2001. *Pengantar teknologi Informasi*”, Salemba Empat. Jakarta.
- Tika, P. 2006. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Umar ,Husein .2005. *Metodologi Penelitian, Aplikasi dalam Pemasaran*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Undang - Undang No 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Wahyudi, Bambang .2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Sulita, Bandung.
- Whitmore, John .2007. *Coaching Performance*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Wibowo .2007. *Manajemen Kinerja*, Penerbit PT. Raja Grafindo, Jakarta