

PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT) TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BPSDM) ACEH

Eliana¹, Nurhayati², Fathiah³

^{1,2}STIES Banda Aceh/³Universitas Islam Negeri Ar-Raniry

(Program Studi Akuntansi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sabang Banda Aceh)

(Jl. Prada Utama No 15, Banda Aceh 23116 telp. 0651. 7552027)

e-mail: [1eliana@stiesabang.ac.id](mailto:eliana@stiesabang.ac.id), [2nurhayati@stiesabang.ac.id](mailto:nurhayati@stiesabang.ac.id), [3fathiah@ar-raniry.ac.id](mailto:fathiah@ar-raniry.ac.id)

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Aceh. Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Dengan melakukan survey untuk mendapatkan gambaran tentang pengaruh diklat terhadap kinerja pegawai pada BPSDM Provinsi Aceh. Pengukuran variabel penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada kepala dinas, sekretariat, bidang pengembangan SDM dan kerja sama, Bidang Pengembangan Kompetensi dan Sertifikasi teknis inti, Bidang Pengembangan kompetensi teknis umum dan fungsional, serta Bidang pengembangan kompetensi Manjerial dan Sosio kultural. Dalam penelitian ini menggunakan metode penarikan sampel yaitu tehnik sensus, juga menggunakan data primer. Metode analisa data menggunakan uji kelayakan kuesioner, uji asumsi klasik serta uji hipotesis dengan menggunakan uji regresi sederhana. Pendidikan dan pelatihan (diklat) memiliki nilai tabel sebesar 3,127 dengan tingkat signifikan sebesar 0,003 yang berarti lebih kecil dari 0,05. yang menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan (diklat) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BPSDM Prov Aceh yang bermakna apabila institusi banyak memberikan pelatihan dan pendidikan kepada pegawai secara otomatis akan mempengaruhi kinerja serta pemahaman terhadap target kinerja semakin meningkat. Dilihat dari hubungan koefisien determinasi analisis data diperoleh nilai R square sebesar 0,140 yang artinya variabel kinerja pegawai dapat diterangkan oleh variabel pendidikan dan pelatihan (diklat) sebesar 14,0% sedangkan 86,0% pengaruhnya dijelaskan oleh variabel lainnya.

Kata kunci: Pendidikan dan Pelatihan, Kinerja pegawai, Uji regresi

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of education and training on employee performance at the Aceh Province Human Resources Development Agency (BPSDM). In this study using quantitative methods. By conducting a survey to get an overview of the effect of training on employee performance at BPSDM Aceh Province. Measurement of research variables was carried out by distributing questionnaires to the head of the department, secretariat, the field of human resource development and cooperation, the field of competency development and core technical certification, the field of general and functional technical competency development, and the field of managerial and socio-cultural competence development. In this study using a sampling method, namely census technique, also using primary data. The data analysis method used questionnaire feasibility test, classical assumption test and hypothesis test using simple regression test. Education and training (diklat) has a t-table

value of 3.127 with a significant level of 0.003 which means less than 0.05, which indicates that education and training (education and training) has a positive and significant effect on employee performance in BPSDM Aceh Province which is significant if many institutions providing training and education to employees will automatically affect performance and the understanding of performance targets will increase. Judging from the relationship between the coefficient of determination of data analysis, the R square value is 0.140, which means that the employee performance variable can be explained by the education and training (Diklat) variable of 14.0% while 86.0% the effect is explained by other variables.

Keywords: *education, Training, employee performance*

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia (pegawai) adalah sesuatu sumber daya yang berguna bagi keberlanjutan sebuah institusi maupun organisasi. Sehingga pegawai bisa dikatakan sebagai sarana yang menunjang keberhasilan dalam mengembangkan organisasi, pegawai diperlukan dalam menguasai teknologi, mengatur keuangan dan modal perusahaan sehingga menghasilkan sebuah produk yang mempunyai kualitas yang tinggi. Oleh karena itu perlu orang yang berkualitas dan berkompotensi dalam menjalankan operasi organisasi[1].

Kinerja merupakan faktor penting dalam organisasi karena kinerja akan menentukan efektivitas dari suatu organisasi tersebut. Selain itu Kinerja mencerminkan ukuran keberhasilan atau suksesnya para manajer dalam mengelola organisasi dan sdm. Kinerja pegawai adalah sesuatu yang dikerjakan oleh manusia yang memperoleh manfaat (outcome) dengan menetapkan beberapa kriteria yang harus di capai yang menggunakan bagi organisasi contohnya ideyang diajukan oleh pegawai serta inovasi yang dapat meningkatkan pendapatan organisasi[2].

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Aceh adalah suatu badan pemerintahan yang mendukung visi Gubernur Aceh dalam berupaya mewujudkan sumber daya manusia aceh yang handal dan memiliki daya saing, secara umum BPSDM Aceh memiliki tugas dan fungsi menyiapkan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan bagi aparatur di lingkungan Pemerintah Aceh, tugas dan fungsi BPSDM Aceh diantaranya meliputi pelaksanaan tugas umum pemerintah dibidang pembinaan, pengembangan, pendidikan penjenjangan, pendidikan teknis umum dan fungsional, pendidikan teknis inti dan memfasilitasi penyelenggaraan pelatihan untuk meningkatkan kualitas sumber daya aparatur sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Adapun jumlah data pegawai yang ada di BPSDM Aceh sebagai berikut :

Tabel 1. Jumlah Data pegawai BPSDM Aceh

No	Satuan Kerja	LK	Pr	Jumlah
1	Kepala Dinas	1	-	1
2	Sekretariat	19	11	30
3	Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kerjasama	9	5	14
4	Bidang Pengembangan Kompetensi dan Sertifikasi Teknis Inti	7	5	12
5	Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Umum dan Fungsional	2	8	10
6	Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Sosio Kultural	8	6	14

Sumber: BPSDM Aceh (2019)

Pendidikan dan pelatihan pegawai merupakan suatu kegiatan yang fungsinya untuk meningkatkan ketrampilan, *skill*, *knowledge*. Dengan banyaknya pemberian pelatihan kepada karyawan secara rutin akan meningkatkan kinerja pegawai. Begitupun dengan pelaksanaan

pendidikan bagi pegawai. Oleh sebab itu pegawai baik PNS maupun kontrak sangat memerlukan pelatihan dan pendidikan untuk mengembangkan pengetahuan sehingga secara otomatis akan memberikan kemajuan dan menghasilkan kinerja yang lebih baik bagi organisasi[1].

Namun, menurut hasil wawancara penulis dengan pegawai BPSDM Aceh menemukan beberapa permasalahan yang perlu diperhatikan di BPSDM Aceh terkait perkembangan orang-orang yang bekerja pada bagian pendidikan dan pelatihan pegawai. Banyak ditemukan masalah yang berhubungan dengan kinerja di BPSDM Aceh yang masih belum berjalan sebagai mana mestinya. Hal tersebut dapat terlihat dari segi kualitas, banyak pegawai yang belum memiliki kemampuan sesuai dengan bidang keahliannya. Pengetahuan para pegawai juga perlu ditingkatkan seperti teknologi informasi, pegawai masih belum bisa menggunakan teknologi yang berpengaruh terhadap proses pekerjaan yang lama bisa disiapkan. Begitu juga dengan disiplin, banyak pegawai yang terlambat masuk kerja walaupun di organisasi sudah dilakukan masuk kerja dengan sistem teknologi, tetapi itu tidak membuat pengaruh yang besar pada pegawai, masih banyaknya pegawai yang masuk kantor terlambat dengan alasan yang berbeda. Di setiap kantor pemerintah sudah dilakukan penyuluhan tentang merokok, tetapi masih ditemukannya pegawai yang merokok di area kantor.

Sebenarnya disiplin sangat penting dalam mencapai kesuksesan dalam organisasi, oleh karena itu seorang pegawai harus mempunyai hati nurani sendiri untuk memiliki disiplin pada diri sendiri sehingga berdampak pada target pekerjaan yang dibebankan. Dari hasil *interview* dapat diketahui bahwa tingkat kedisiplinan pegawai di BPSDM perlu ditingkatkan sehingga *job description* yang diberikan kantor tercapai dengan sempurna. Karena itu perlunya faktor yang dapat mengembangkan kemampuan sumber daya manusia sebagai unsur pokok organisasi yang bersifat dinamis adalah melalui program pendidikan dan pelatihan yang merupakan salah satu alat manajemen yang efektif dalam menciptakan karyawan yang terampil, cakap dan ahli dalam menangani dan mengelola organisasi[1].

2. Metode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Aceh yang berlokasi di Jalan T.Nyak Makam No. 8 Lampineung Banda Aceh 23125. Objek penelitian ini adalah data-data yang berhubungan dengan Pendidikan dan pelatihan (diklat) meliputi sasaran, kurikulum, sarana, peserta, pelatih dan pelaksana. Sementara subjek penelitian adalah pegawai yang ada di kantor BPSDM Aceh.

Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di BPSDM Aceh yang berjumlah 81 pegawai tetapi dalam penelitian ini peneliti cuma mengambil 62 pegawai yang memenuhi kriteria. Jumlah populasi dapat dilihat pada table 2 sebagai berikut:

Tabel 2. Jumlah Populasi dan Sampel

Pegawai BPSDM Aceh	Jumlah Sampe
Sekretariat	
• Subbag Kepegawaian dan Umum	19
• Subbag Keuangan	
• Subbag Program dan Pelaporan	
Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kerjasama	14
Bidang Pengembangan Kompetensi dan Sertifikasi Teknis Inti	12
Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Umum dan Fungsional	10
Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Sosio Kultural	15
Jumlah	62

Karena ukuran populasi tersebut mencukupi dan terjangkau untuk diteliti maka seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Sehingga penelitian ini merupakan penelitian sensus. Penarikan sampel ini berpedoman pada pendapat [3] yang menjelaskan apabila populasi kurang dari 100 lebih baik, populasi tersebut digunakan semua sebagai sampel sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi. Data primee yang digunakan dalam penelitian ini. Data primer merupakan data yang langsung diperoleh dari objek penelitian, misalnya dari individu atau perorangan [4]. Kuesioner yakni pertanyaan-pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden[3]

Metode Analisis Data

Untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan (Diklat) terhadap kinerja pegawai pada Badan pengembangan sumber daya manusia (BPSDM) Aceh digunakan analisis regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta x + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja pegawai

X = pendidikan dan pelatihan

β = Parameter regresi/koefisien regresi

α = Intercep/Konstanta

e = Error

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan secara secara partial dengan menggunakan uji t pada tingkat keyakinan (*convidend interval*) 95%. Dengan kriteria pengujian:

Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka menolak H_0 dan menerima H_a

Jika $t_{tabel} > t_{hitung}$, maka menerima H_0 dan menolak H_a

Pengujian hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut :

H_a : Pendidikan dan pelatihan (diklat) berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BPSDM Aceh.

H_0 : Pendidikan dan pelatihan (diklat) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BPSDM Aceh.

Uji Validitas

Penguji validitas adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang dapat digunakan dapat mengukur secara nyata. Validitas instrument tersebut akan menggambarkan tingkat kemampuan kuesioner untuk mengukur objek-objek yang diteliti[5].

Pengujian Reliabilitas

Realibilitas instrument menggambarkan kepercayaan kepada kemantapan alat ukur yang digunakan yaitu angket. Suatu alat ukur dikatakan memiliki reliabilitas yang baik atau dapat dipercaya apabila alat ukur tersebut stabil dan konsisten sehingga alat ukur tersebut akan dapat memberikan hasil pengukuran yang serupa dan tidak berubah-ubah[5]. Metode reliabilitas yang digunakan adalah *Cronbach Alpha* dengan bantuan program SPSS 20. Menurut [6] variabel yang reliabel apabila memperoleh nilai diatas 0,6

3. Hasil dan Pembahasan

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dengan membagikan kuesioner kepada pegawai di Badan Pengembangan Sumber daya Manusia (BPSDM) di Kota Banda Aceh secara langsung oleh peneliti. Setelah kuesioner selesai diisi oleh responden, peneliti mengambil kembali untuk selanjutnya ditabulasikan dan diolah dengan menggunakan *software* komputer melalui *Program Statistical Package for Social Science* (SPSS) versi 20.

Karakteristik Responden

Tabel 3 Karakteristik Responden

No	Strata	Frekuensi	Presentase
Jenis kelamin			
1	a. Laki-Laki	32	51,6
	b. Perempuan	30	48,4
Usia			
2	a. 25 – 30 Tahun	10	16,1
	b. 31 – 35 Tahun	23	37,1
	c. 36 – 40 Tahun	23	37,1
	d. ≥ 41 Tahun	6	9,7
Pendidikan Terakhir			
3	a. SMU	10	16,1
	b. Diploma	6	9,7
	c. Sarjana (S1)	26	41,9
	d. Pasca Sarjana (S2)	20	32,3
Jabatan			
4	a. Kepala Dinas	1	1,6
	b. Sekretariat	11	17,7
	c. Ka Sub Bagian	10	16,1
	d. Staf Biasa	40	64,5
Total		62	100

Hasil Pengujian Validitas

Tabel 4 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	Koefisien Korelasi	r Tabel N= 62	Keterangan
Pendidikan dan Pelatihan (X)	D1.1	0,413	0,250	Valid
	D1.2	0,248	0,250	Valid
	D1.3	0,674	0,250	Valid
	D1.4	0,585	0,250	Valid
	D2.5	0,563	0,250	Valid
	D2.6	0,613	0,250	Valid
	D2.6	0,599	0,250	Valid
	D2.7	0,405	0,250	Valid
	D3.8	0,593	0,250	Valid
	D3.9	0,288	0,250	Valid
	D3.10	0,622	0,250	Valid
	D4.11	0,379	0,250	Valid
	D4.12	0,385	0,250	Valid
	D4.13	0,308	0,250	Valid
	D4.15	0,385	0,250	Valid
	D5.16	0,424	0,250	Valid
	D5.17	0,285	0,250	Valid
	D5.18	0,546	0,250	Valid
	D6.19	0,527	0,250	Valid
	D6.20	0,501	0,250	Valid
	D6.21	0,520	0,250	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	K1.1	0,373	0,250	Valid
	K1.2	0,582	0,250	Valid
	K1.3	0,309	0,250	Valid
	K2.4	0,519	0,250	Valid
	K2.5	0,583	0,250	Valid
	K2.6	0,447	0,250	Valid
	K3.7	0,608	0,250	Valid
	K3.8	0,497	0,250	Valid
	K3.9	0,696	0,250	Valid
	K4.10	0,360	0,250	Valid
	K4.11	0,542	0,250	Valid
	K5.12	0,531	0,250	Valid
	K5.13	0,262	0,250	Valid

Hasil Pengujian Reliabilitas

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Cronbach Alpha	Keterangan	Kesimpulan
Diklat (X)	21	0,780	0,780>0,60	Handal
Kinerja Pegawai (Y)	13	0,727	0,727>0,60	Handal

Persepsi Responden terhadap Pendidikan dan Pelatihan (X)

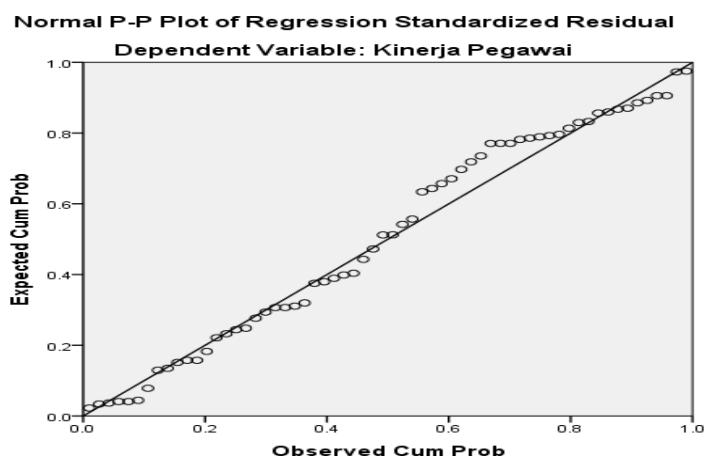
Tabel 6. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden terhadap Pernyataan yang Berhubungan dengan pendidikan dan pelatihan (X)

No	Pernyataan	Frekuensi					Rata-rata
		STS	TS	KS	S	SS	
		1	2	3	4	5	
D1. Sasaran							
1	Dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan (diklat) saya sangat bersemangat dan antusias			24	31	7	3,73
2	Selama diklat saya aktif berpartisipasi dalam kegiatan				38	24	4,1
3	Pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan memberikan dampak positif bagi perusahaan				40	26	4,32
4	Saya merasa ada perubahan tentang pengetahuan dan wawasan cara berpikir			6	31	25	4,31
D2 Kurikulum							
5	Materi yang disampaikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan			8	29	25	4,31
6	Materi yang diberikan dalam diklat memudahkan menyelesaikan tugas yang diberikan dalam pekerjaan			4	34	24	4,32
7	Metode yang digunakan dalam diklat mempermudah saya dalam memahami materi dalam diklat			4	28	34	4,39
D3 Sarana							
8	Pendidikan dan pelatihan dilakukan diluar perusahaan			2	33	27	4,4
9	Pelaksanaan diklat sangat memadai dengan fasilitas yang mendukung diklat			3	37	25	4,31
10	Selama pendidikan dan pelatihan berlangsung saya merasa nyaman dan tenang		4	14	36	8	3,76
D4 Peserta							

11	Peserta yang mengikuti pendidikan dan pelatihan dari instansi terkait		8	29	25	4,27
12	Peserta merasa sangat bermamfaat atas diklat yng diberikan oleh instruktur	1	23	31	7	3,71
13	Peserta menerapkan apa yang diajarkan dalam diklat pada pekerjaan masing-masing		15	28	19	4,06
14	Peserta berpatisipasi secara langsung		5	34	23	4,29
D5 Pelatih						
15	Instruktur menguasai dengan baik materi pendidikan dan pelatihan		4	17	32	9 3,74
16	Dalam menyampaikan materi instruktur memberikan kesempatan untuk bertanya-tanya sekitar bidang pekerjaan	1	6	13	29	13 3,76
17	Materi yang disampaikan oleh instruktur sesuai dengan bidang pekerjaan		1	13	29	19 4,06
18	Materi yang diberikan betul-betul sangat dipahami oleh peserta diklat		8	35	19	4,18
B5 Pelatih						
19	Panitia sangat menjaga ketertiban dalam dan kenyamanan dalam setiap diklat yang berlangsung		6	32	24	4,029
20	Panitia sangat siap dalam segala bidang dari perencanaan dan akomodasi		2	12	32	16 4,00
21	Panitia memberikan pelayanan yang prima kepada seluruh peserta diklat		14	31	17	3,97
Rata-rata						4,11

Berdasarkan tabel 6 diketahui bahwa pernyataan responden mengenai diklat secara keseluruhan dari 21 (dua puluh satu) pernyataan setelah dilakukan penelitian diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,11, angka tersebut mendekati skor 5 yang berarti sangat setuju. Hal ini menunjukkan secara keseluruhan tanggapan responden setuju dan sangat setuju dengan nilai rata-rata sebesar 4,11 menunjukkan bahwa pelaksanaan pendidikan dan pelatihan oleh responden yang ada di BPSDM Aceh sudah sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini menunjukkan kecerendungan responden memberikan pernyataan setuju dan sangat setuju terhadap indikator-indikator pendidikan dan pelatihan

Hasil Pengujian Normalitas



Gambar 1 Normal Probability Plot

Berdasarkan Gambar 1 data yang berdistribusi normal pada grafik titik-titik penyebaran terlihat ada disekitar garis diagonal. Sehingga dapat dikatakan bahwa jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Berdasarkan hasil tersebut, maka model regresi penelitian ini memenuhi data normal.

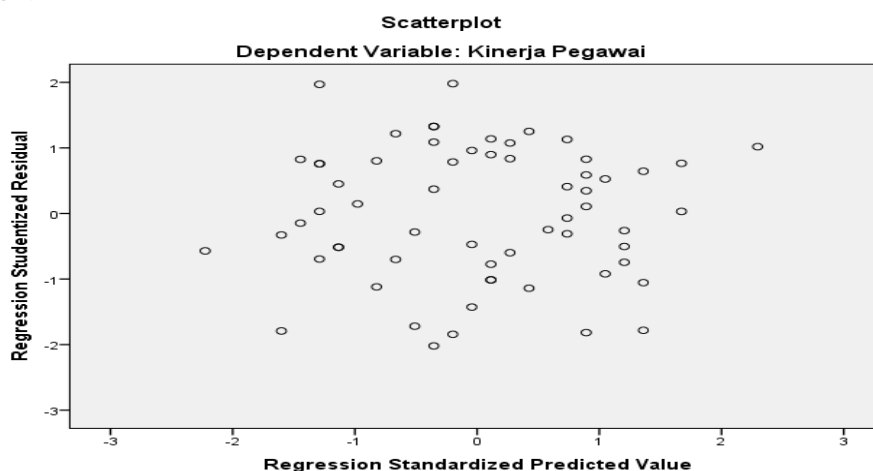
Hasil Pengujian Multikolinieritas

Tabel 7 Hasil Pengujian Multikolinearitas

Variabel Independen	Tolerance	Nilai VIF
Pendidikan dan pelatihan (diklat)	1,000	1,000

Berdasarkan Tabel 7 dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi. Hal ini dikarenakan hasil pengujian untuk variabel independen menunjukkan bahwa nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.

Hasil Pengujian Heteroskedastisitas



Gambar 2 Grafik *Scatterplot* Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Hasil pengujian *Scatterplot* menyimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi. Hal ini terlihat bahwa titik-titik dalam scatterplotnya menyebar secara acak dengan pola menyebar di bawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y.

Hasil Analisa Data

Pendidikan dan pelatihan (diklat) berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor BPSDM di Provinsi Aceh. Hal ini dapat dilihat pada hasil pengolahan data dengan menggunakan peralatan statistik regresi linier sederhana seperti terlihat dari bagian *output* SPSS pada Tabel 8.

Tabel 8 Pengaruh Variabel Independen Terhadap Variabel Dependen

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.325	7.287		4.024	.000
	Diklat	.263	.084	.374	3.127	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan output SPSS pada Tabel 8, pendidikan dan pelatihan (diklat) sebagai fungsi dari kinerja pegawai pada kantor BPSDM di Provinsi Aceh, dapat dituliskan dalam persamaan dibawah ini:

$$Y = 29,325 + 0,263X + e$$

Berdasarkan Tabel 7 dapat dilihat bahwa konstanta (a) sebesar 29,325 berarti bahwa jika pendidikan dan pelatihan (diklat) dianggap konstan, maka besarnya kinerja pegawai adalah 29,325 %. Koefisien regresi pendidikan dan pelatihan (Diklat) sebesar 0,263 berarti bahwa setiap kenaikan 100% pendidikan dan pelatihan (diklat) akan menaikkan kinerja pegawai sebesar 26,3% dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

Hasil Uji Secara Parsial (Uji t)

Berdasarkan tabel 8 variabel pendidikan dan pelatihan (diklat) memiliki nilai ttabel sebesar 3,127 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,003 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Penelitian ini berhasil menunjukkan pengaruh signifikan pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, hipotesis H_0 ditolak dan menerima hipotesis H_a yang berarti pendidikan dan pelatihan (diklat) berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BPSDM Provinsi Aceh.

Tabel 8 menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kinerja pegawai sebesar 0,263 menunjukkan bahwa koefisien regresi pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kinerja pegawai tidak sama dengan nol ($b_1 \neq 0$). Berdasarkan pengujian hipotesis, syarat untuk menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kinerja pegawai (Y) apabila $b_1 \neq 0$. Mengacu pada syarat tersebut, hasil penelitian ini menolak H_0 (hipotesis nol) atau menerima H_a (hipotesis alternative). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pendidikan dan pelatihan (diklat) berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BPSDM Provinsi Aceh. setiap adanya kenaikan pendidikan dan pelatihan (diklat) sebesar 1% akan mengakibatkan penurunan terhadap kinerja pegawai sebesar 0.263%, dengan asumsi variabel lainnya adalah konstan.

Koefisien Korelasi dan Determinasi

Koefisien determinansi pada intinya adalah untuk menentukan besarnya persentase variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat dari nilai *R square*. Table 9 menunjukkan nilai dari *R square*

Tabel 9 Nilai Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.374 ^a	.140	.126	4.22041
a. Predictors: (Constant), Diklat				

Berdasarkan table 9, hasil analisi data diperoleh nilai R square sebesar 0,140 yang artinya variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh pendidikan dan pelatihan (diklat) sebesar 14,0% sedangkan 86,0% pengaruhnya dijelaskan oleh variabel lainnya.

Pembahasan

Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor BPSDM di Provinsi Aceh

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah disajikan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BPSDM di Provinsi Aceh. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada BPSDM di Provinsi Aceh dapat diterima. Dengan demikian semakin tinggi penggunaan pendidikan dan pelatihan (diklat) akan semakin meningkat pula kinerja pegawai di kantor BPSDM di Provinsi Aceh. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh [2] bahwa pelaksanaan pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada *joint Operating Body* PertaminaPetro China *East Java*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan (Diklat) (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) yang artinya bahwa semakin sering pendidikan dan pelatihan yang diberikan oleh organisasi akan semakin meningkatkan kinerja pegawai. karena pengetahuan pegawai akan semakin meningkat yang akan memberi dampak positif kepada organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pendidikan dan pelatihan (diklat) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor BPSDM Provinsi di Aceh. Dimana nilai uji t tabel sebesar 3,127 dengan signifikan sebesar 0,003.
2. Hubungan pendidikan dan pelatihan (diklat) dengan kinerja pegawai pada BPSDM di Provinsi Aceh adalah positif dan relatif sedang

Daftar Pustaka

- [1] Pakpahan, E,S.Siswidiyanti. Sukanto. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Adminitrasi Publik (JAB)*.2015; vol 2 (no.1):116-121.
- [2] Ningrum, W.Sunuharyo,B,S.Hakam, M,S. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Adminitrasi Publik (JAB)*.2013; vol 6 (no.2):1-8
- [3] Arikunto, Suharsimi. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta : Rineka Cipta.2014:134
- [4] Umar , Husein. Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis. Jakarta: Rajawali.2013:75
- [5] Sudarmanto. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, edisi tiga.Yogyakarta: Pustaka Pelajar.2015:78
- [6] Malhotra, Naresh K. *Essentials of Marketing Research*. Harlow: Pearson Education Limited. 2015.