

PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (PADA BALAI PELESTARIAN CAGAR BUDAYA JAWA TIMUR) MOJOKERTO

Mohammad Ikav Aries Prasetyo¹, Rini Armin², Kasnowo³
Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Majapahit
ikavaries@gmail.com

Abstract

Quality human resources (HR) need to provide guidance in education and training, so as to improve performance. This study aims to determine whether there is an effect both partially and simultaneously on education and training variables on employee performance. This research uses questionnaire media, population and sample are 40 respondents namely Museum employees. Data analysis using multiple linear regression analysis method with classical assumption, t test and f test test techniques. The results of the analysis showed the value of $t_{count} > t_{table}$ ($3.181 > 1.998$) and the level of significance of the Education variable (X_1) that is equal to $0.003 < \alpha$; (X_1) that is equal to $0,000 > \alpha$. Based on the results of the F test (F_{count}) obtained F_{count} value of 47.812 is known that $F_{count} > F_{table}$ is $47.812 > 4.08$ with sig. ($0.000 < \alpha$ (0.05). Thus it can be concluded that there is a simultaneously significant influence of the Education (X_1) and Training (X_2) variables on Employee Performance (Y) in the Majapahit Information Management Museum with the regression equation as follows: $Y_1 = 4,321 + 0.732 X_1 + 1.084 X_2$, meaning that if Education and Training are considered constant then Performance will increase by 4.321 units.

Keywords: education, training, performance

Abstrak

Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas perlu melakukan pembinaan dalam pendidikan dan pelatihan, sehingga dapat meningkatkan kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh baik secara parsial maupun simultan variabel Pendidikan dan Pelatihan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan media kuesioner, populasi dan sampel adalah 40 responden yaitu pegawai Museum. Analisis data menggunakan metode analisis regresi linier berganda dengan teknik uji asumsi klasik, uji t dan uji f. Hasil analisis menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,181 > 1,998$) serta tingkat signifikansi variabel Pendidikan (X_1) yaitu sebesar $0,003 < \alpha$, pada variabel Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan, analisis menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,697 > 1,998$) serta tingkat signifikansi variabel Kompensasi (X_1) yaitu sebesar $0,000 > \alpha$. Berdasarkan hasil uji F (F_{hitung}) diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 47,812 diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $47,812 > 4,08$ dengan sig. ($0.000 < \alpha$ (0.05). Dengan demikian disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan variabel Pendidikan (X_1), dan Pelatihan (X_2) terhadap Kinerja pegawai (Y) pada Museum Pengelolaan Informasi Majapahit dengan persamaan regresi sebagai berikut: $Y_1 = 4,321 + 0,732 X_1 + 1,084 X_2$, artinya apabila Pendidikan dan Pelatihan dianggap konstan maka Kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 4,321 satuan.

Kata Kunci : pendidikan, pelatihan, kinerja

A. PENDAHULUAN

Sebuah organisasi atau perusahaan akan maju dan berkembang apabila mereka memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas, bahkan segala upaya akan dilakukan oleh organisasi atau perusahaan tersebut untuk merekrut calon SDM, hal ini dilakukan agar organisasi atau perusahaan mampu memberikan pelayanan yang terpadu kepada masyarakat atau konsumen demi terjaganya nilai-nilai atau *image* suatu organisasi, instansi maupun perusahaan yang telah berkembang. Pengelolaan SDM dalam suatu perusahaan harus senantiasa dilaksanakan demi terciptanya tujuan perusahaan dengan efektif dan efisien. Hal ini membuktikan bahwa SDM yang ada pada perusahaan tersebut perlu dilakukan pembinaan dalam pendidikan dan pengembangan diri melalui pelatihan, sehingga SDM dapat meningkatkan kemampuan kerja mereka yang pada akhirnya mereka dapat meningkatkan kinerjanya. Pengembangan SDM yang terstruktur dan berkesinambungan merupakan suatu kebutuhan yang mendasar terutama untuk masa depan organisasi atau perusahaan.

Pelatihan yaitu suatu bagian pendidikan yang menyangkut proses pembelajaran demi meningkatkan keterampilan selain metode pendidikan yang berlaku dalam kurun waktu singkat dengan cara yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori, (Veithzal Rivai, 2009:211).

Kinerja pegawai juga diartikan sebagai catatan dari pekerjaan yang telah dicapai seseorang. Menurut Wilson (2012: 231), “Kinerja yaitu hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan kriteria dari pekerjaan (*job requirement*)”.

Berdasarkan observasi pada pra penelitian yang telah dilaksanakan pada Balai Pelestarian Cagar Budaya (BPCB) Jawa Timur, Mojokerto. Penulis menemukan beberapa permasalahan yaitu: kurangnya pengetahuan sejumlah pegawai mengenai sejarah suatu obyek wisata sekitar, terdapat beberapa pegawai yang belum memahami tugas pokok yang telah diberikan. Sehingga hal tersebut akan berdampak terhadap tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu ketaatan pegawai terhadap peraturan perundang-undangan dan peraturan kedisiplinan masih belum sesuai dengan apa yang diharapkan. Hal tersebut dapat dilihat dengan masih ditemukan beberapa pegawai yang kurang tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan kantor dikarenakan adanya pegawai yang meninggalkan jam kerja hanya untuk keperluan pribadi. Hal tersebut bertentangan dengan pasal 6 ayat (2) Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 107 Tahun 2013 tentang tunjangan kinerja pegawai di lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, disebutkan bahwa “jam pegawai masuk kantor 07.30 – 16.00, sedangkan jam istirahat adalah jam 12.00 – 13.00”.

Berdasarkan uraian latar belakang, maka adapun rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah pendidikan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Balai Pelestarian Cagar Budaya (BPCB) Jawa Timur ?
2. Apakah pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Balai Pelestarian Cagar Budaya (BPCB) Jawa Timur ?
3. Apakah pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Balai Pelestarian Cagar Budaya (BPCB) Jawa Timur ?

Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh pendidikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Balai Pelestarian Cagar Budaya (BPCB) Jawa Timur.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh pelatihan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Balai Pelestarian Cagar Budaya (BPCB) Jawa Timur.
3. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Balai Pelestarian Cagar Budaya (BPCB) Jawa Timur secara simultan.

B. KAJIAN LITERATUR

Pendidikan menurut Suwatno (2013: 105), Pendidikan adalah aktivitas memelihara dan meningkatkan kompetensi pegawai guna mencapai efektivitas organisasi yang dilakukan melalui pengembangan karier serta pendidikan dan pelatihan.

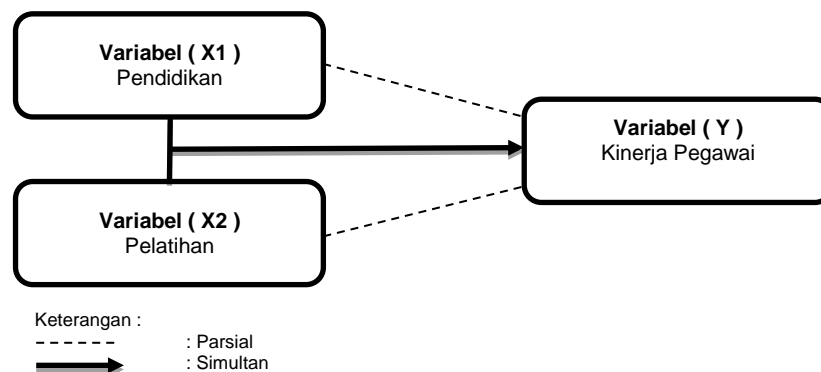
Menurut Hardiyansyah dalam Rafika (2013: 7), pendidikan dan pelatihan adalah proses belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil. Instansi Pembina pendidikan dan pelatihan adalah lembaga Administrasi Negara. Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan suatu proses peningkatan kinerja pegawai melalui suatu pembelajaran dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau lembaga.

Menurut Wilson (2012: 231) bahwa, “ Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (job requirement)”. Untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu lembaga/instansi, maka diperlukan suatu pendidikan dan pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai yang sesuai dengan tuntutan persyaratan jabatan dan pekerjaan, dengan pendidikan dan pelatihan, setiap pegawai negeri sipil akan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik dengan hasil yang optimal.

Program pendidikan dan pelatihan seharusnya dirancang secara terperinci dan didasarkan dengan metode-metode ilmiah serta berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan oleh lembaga/instansi saat ini maupun untuk masa depan. Pada variabel pendidikan dan pelatihan terdapat beberapa tujuan yang akan dicapai yaitu menambah pengetahuan, menambah keterampilan/keahlian, merubah sikap. Kinerja pegawai merupakan patokan yang dapat menunjukkan tingkat keberhasilan kegiatan manajemen dalam pencapaian tujuan lembaga/instansi. Untuk variabel kinerja pegawai dapat diukur melalui indikator-indikator pengetahuan tentang pekerjaan, kemampuan kerja sama, inisiatif, disiplin dan keteraturan kerja serta pemanfaatan waktu dan tanggungjawab.

Berdasarkan uraian diatas maka skema kerangka pikir mengenai pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Balai Pelestarian Cagar Budaya (BPCB) Jawa Timur, Mojokerto dapat dilihat pada bagan sebagai berikut:

Gambar 1 : Kerangka Pikir Penelitian



Hipotesis

Berdasarkan pada uraian latar belakang dan kerangka pikir diatas maka hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

- H₁: Diduga pendidikan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Balai Pelestarian Cagar Budaya Jawa Timur (Museum Pengelolaan Informasi Majapahit).
- H₂: Diduga pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Balai Pelestarian Cagar Budaya Jawa Timur (Museum Pengelolaan Informasi Majapahit).
- H₃: Diduga pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Balai Pelestarian Cagar Budaya Jawa Timur (Museum Pengelolaan Informasi Majapahit).

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Museum Pengelolaan Informasi Majapahit Mojokerto, jenis data pada penelitian ini adalah kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan secara menyeluruh untuk memperoleh sampel yang dimaksud. Agar bisa diperoleh data yang sesuai dengan yang dibutuhkan, peneliti menggunakan metode sebagai berikut:

1. Observasi, yaitu melakukan pengamatan secara langsung terhadap aktivitas keseharian, lingkungan, dan sarana kerja.
2. Kuisioner/Angket, yaitu proses pengumpulan data yang dilakukan melalui daftar pertanyaan yang disiapkan untuk tiap responden yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan peneliti pada BPCB Jatim.

Populasi adalah seluruh obyek dengan karakteristik tertentu yang diteliti bukan hanya subyek atau obyek saja tetapi seluruh karakteristik yang dimiliki subyek atau obyek tersebut (Hidayat, 2007). Menurut Sugiyono (2014: 90), bahwa "Populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kuantitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya". Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai BPCB Jatim pada Museum Pengelolaan Informasi Majapahit yang berjumlah 40 orang. Teknik yang digunakan pada penelitian ini yaitu sampling jenuh.

Sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Berikut ini Variabel dan devinisi operasional variabel antara lain :

1. Variabel bebas (X1) Pendidikan.

Pendidikan adalah usaha manusia untuk menumbuhkembangkan potensi-potensi pembawaan jasmani dan rohani sesuai dengan nilai-nilai yang ada pada masyarakat dan budaya.

2. Variabel bebas (X2) Pelatihan

Pelatihan adalah proses belajar mengajar yang berfokus pada praktek daripada teori yang dilakukan seseorang atau sekelompok menggunakan pendekatan pelatihan untuk orang dewasa dan bertujuan meningkatkan satu atau beberapa jenis keterampilan.

3. Variabel terikat (Y) Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Untuk mengukur variabel dalam penelitian ini, maka digunakan angket berskala *likert* yang diisi oleh responden sesuai dengan indikator variabel. Menurut Sugiyono (2014: 107) bahwa: ”Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial”.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

I. Uji Validitas

Hasil pengujian validitas data disajikan pada tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 1 : Hasil Uji Validitas

Indikator	Corrected item-total correlatoin	r tabel	Keterangan
Latar belakang pendidikan yang saya miliki berpengaruh pada pekerjaan saya di lembaga atau instansi ini	0,541	0,312	Valid
Disiplin ilmu dan wawasan yang saya miliki memiliki dampak terhadap pekerjaan yang saya kerjakan	0,775	0,312	Valid
Pelatihan dapat mempengaruhi proses pengembangan wawasan saya, karena mengajarkan tentang instruksi pekerjaan secara efektif dan efisien	0,601	0,312	Valid

Materi yang diberikan dalam pelatihan dapat mempengaruhi dan memudahkan saya dalam mengerjakan tugas yang diberikan	0,566	0,312	Valid
Saya bersemangat dan antusias dalam mengikuti materi pelatihan jika materi yang dibawakan mudah dimengerti	0,741	0,312	Valid
Banyaknya pengetahuan mengenai pekerjaan dapat mempengaruhi kinerja saya dalam melakukan pekerjaan	0,418	0,312	Valid
Kerjasama yang baik dapat mempengaruhi kinerja, karena pekerjaan akan lebih ringan	0,690	0,312	Valid
Inisiatif dan cepat tanggap sangat mempengaruhi proses pelayanan	0,776	0,312	Valid
Kedisiplinan dapat mempengaruhi semangat dalam bekerja pada diri saya	0,496	0,312	Valid
Mengerjakan tugas secara efektif akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai	0,775	0,312	Valid
Mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab dapat mempengaruhi kualitas pelayanan	0,566	0,312	Valid

Sumber: Data Diolah 2018

Berdasarkan data tabel 4.7 diatas, dapat dilihat bahwa hasil pengujian yang dilakukan menunjukkan nilai *corrected item-total correlation* untuk setiap pertanyaan > dari r tabel (0,312). Artinya item pernyataan setiap variabel adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas bisa dijelaskan melalui nilai Cronbach's Alpha, jika nilai alpha >0,60 maka kontruk pertanyaan yang merupakan variabel adalah reliabel. Hasil pengujian reliabilitas data dapat dilihat pada tabel 4.8 sebagai berikut:

Tabel 2 : Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.851	.850	11

Sumber: Olah Data SPSS 2018

Berdasarkan data tabel 4.8 diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel adalah reliabel, karena mempunyai nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60, yaitu 0,851.

3. Uji Asumsi Klasik

Pengujian prasyarat analisis sebelum melakukan analisis regresi linier berganda. Prasyarat yang digunakan dalam penelitian ini meliputi, uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Hasil analisis disajikan sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel penelitian berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas menggunakan teknik analisis Kolmogorov-Smirnov (K-S). Hasil normalitas variabel dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3 : Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,86635827
Most Extreme Differences	Absolute Positive	,065
	Negative	-,058
Test Statistic		,065
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Olah Data SPSS 2018

Berdasarkan hasil uji normalitas di atas dapat disimpulkan bahwa data penelitian semua variabel berdistribusi normal, karena nilai Asymp. Sig (2-tailed) memiliki nilai signifikan dari 0,05. Dalam tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) adalah 0,200.

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan bertujuan untuk mengetahui besarnya interkorelasi antar variabel bebas dalam penelitian ini. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas untuk model regresi pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.10: Hasil Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,321	1,626		2,657	,012		
	Pendidikan	,732	,230	,339	3,181	,003	,665	1,504
	Pelatihan	1,084	,190	,607	5,697	,000	,665	1,504

a. Dependent Variable: Kinerja

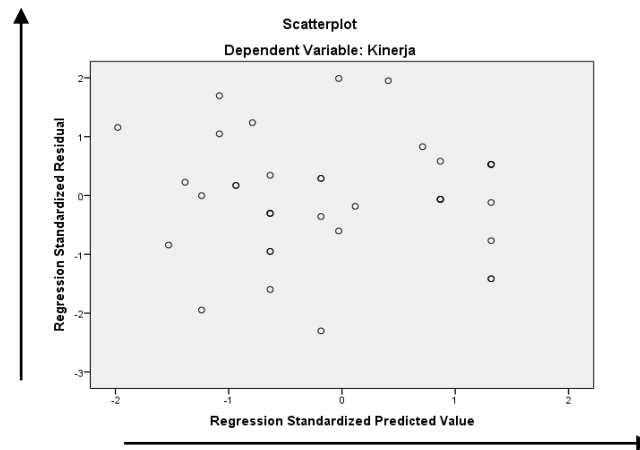
Sumber: Olah Data SPSS 2018

Tampilan output SPSS untuk VIF dan *tolerance* tidak terdapat multikolinieritas yang serius, karena nilai VIF tidak lebih besar dari 10 dan nilai *tolerance* tidak ada yang kurang dari 0,10, jadi model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk menganalisis model regresi apakah terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain, hasil uji Heteroskedastisitas pada penelitian ini dapat di lihat pada gambar berikut ini:

Gambar 2 : Hasil Uji Heteroskedastisitas Grafik Plots



Sumber: Data Olahan SPSS 2018

Dari hasil gambar plots di atas grafik antara nilai sumbu Y (nilai Y yang diprediksi) dan sumbu X (nilai residual), terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas atau penumpukan plot.

4. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis linier berganda digunakan untuk menjawab hipotesis apakah Pendidikan dan Pelatihan secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Tabel 4 : Hasil Uji Regresi Linier Berganda

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,321	1,626		2,657	,012		
	Pendidikan	,732	,230	,339	3,181	,003	,665	1,504
	Pelatihan	1,084	,190	,607	5,697	,000	,665	1,504

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Olah Data SPSS 2018

Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa kolom B pada Constant adalah 4,321 untuk variabel Pendidikan sebesar 0,732 dan Pelatihan adalah sebesar 1,084 artinya apabila Pendidikan dan Pelatihan dianggap konstan maka Kinerja akan mengalami kenaikan 4,321 satuan. Maka dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y_1 = 4,321 + 0,732 X_1 + 1,084 X_2$$

Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa Koefisien regresi Pendidikan (b_1) bernilai positif sebesar 0,732 hal ini menunjukkan Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan koefisien regresi Pelatihan (b_2) bernilai sebesar 1,084 hal ini juga menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya variabel Pendidikan dan Pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Museum Pengelolaan Informasi Majapahit.

b. Uji T

Uji T dilakukan untuk melihat ada tidaknya pengaruh variabel-variabel bebas (Pendidikan dan Pelatihan) terhadap variabel terikat (kinerja) secara parsial.

Tabel 5 : Hasil Uji T

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,321	1,626		2,657	,012		
	Pendidikan	,732	,230	,339	3,181	,003	,665	1,504
	Pelatihan	1,084	,190	,607	5,697	,000	,665	1,504

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Olahan SPSS 2018

1) Variabel Pendidikan (X_1)

a. Menentukan hipotesis

H_0 : $b_1 = 0$, artinya Pendidikan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H_a : $b_1 \neq 0$, artinya Pendidikan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

$$t_{\text{tabel}} = (n-k) \text{ atau } 40-2 = 38$$

k=jumlah variabel dependen

n=jumlah sampel

b. H_0 diterima, jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$

H_0 ditolak, jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$

c. Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai Sig. Untuk pengaruh X_1 terhadap Y adalah sebesar $0,03 < 0,05$ dan nilai $t_{\text{hitung}} 3,181 > t_{\text{tabel}} 1,998$ dengan nilai 1,998 dapat dilihat di tabel t, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh X_1 terhadap Y.

2) Variabel Pelatihan (X_2)

a. Menentukan hipotesis

$H_0 : b_1 = 0$, artinya Pelatihan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

$H_a : b_1 \neq 0$, artinya Pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

$$t_{\text{tabel}} = (n-k) \text{ atau } 40-2 = 38$$

k=jumlah variabel dependen

n=jumlah sampel

b. H_0 diterima, jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$

H_0 ditolak, jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$

d. Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai Sig. Untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{\text{hitung}} 5,697 > t_{\text{tabel}} 1,998$. t_{tabel} dengan nilai 1,998 dapat dilihat di tabel t, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh X₂ terhadap Y.

c. Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Dilakukan dengan menggunakan uji F yaitu dengan cara membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} dan nilai signifikannya.

Tabel 4.13: Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	227,841	2	113,921	47,812	,000 ^b
	Residual	88,159	37	2,383		
	Total	316,000	39			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Pendidikan

Sumber: Data Olahan SPSS 2018

Analisis uji simultan (uji F) digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas secara simultan atau keseluruhan terhadap variabel terikat dengan kriteria sebagai berikut : jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Perhitungan yang didapat dari F_{hitung} variabel Pendidikan (X1) dan Pelatihan (X2) sebesar 47,812. Sedangkan dari 40 responden didapat F_{tabel} sebesar 4,08. Ini berarti $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ yaitu $47,812 > 4,08$ dan Sig. (0.000) $< \alpha$ (0.05) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima dengan tingkat signifikan 0.000. Dari hasil uji F Pendidikan (X1), Pelatihan (X2) memiliki pengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Museum Pengelolaan Informasi Majapahit.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dari pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Museum Pengelolaan Informasi Majapahit, maka peneliti dapat memberikan simpulan sebagai berikut:

1) Pendidikan secara parsial Berdasarkan Uji Statistik dan uji t variabel Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan, hasil analisis menunjukkan nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ (3,181

> 1,998) serta tingkat signifikansi variabel Pendidikan (X_1) yaitu sebesar $0,003 < \alpha$, hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel Pendidikan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Sedangkan Berdasarkan Uji Statistik dan uji t pada variabel Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan, hasil analisis menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,697 > 1,998$) serta tingkat signifikansi variabel Kompensasi (X_1) yaitu sebesar $0,000 > \alpha$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai.

- 2) Variabel Pendidikan dan Pelatihan secara simultan. Berdasarkan hasil uji F (F_{hitung}) diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 47,812 diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $47,812 > 4,08$ dengan sig. ($0.000 < \alpha$ (0.05) Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan variabel Pendidikan (X_1), dan Pelatihan (X_2) terhadap Kinerja pegawai (Y) pada Museum Pengelolaan Informasi Majapahit.

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dapat diberikan saran sebagai berikut.

- 1) Bagi Instansi atau Lembaga

Program-program yang telah dilaksanakan Museum Pengelolaan Informasi Majapahit dalam meningkatkan Kinerja Karyawan mengenai peningkatan pendidikan dan pelatihan hendaknya lebih dijadwalkan secara rutin dan ditingkatkan lagi, utamanya dalam pelatihan. Sehingga para pegawai dapat mewujudkan tujuan perusahaan secara optimal.

- 2) Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai rujukan dalam melakukan penelitian berikutnya terutama mengenai variabel Pendidikan dan Pelatihan terhadap kinerja pegawai dengan mengembangkan metode yang lebih luas dan bisa menambah variabel-variabel lainnya.

F. DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT.Rineka Cipta.
- Hardiansyah. (2012). *Sistem Administrasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik Dalam Perspektif Otonomi Daerah*. Yogyakarta: Gava Media.
- Rafika. (2013). *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Sulawesi Selatan*.
- Rivai, Zainal Veithzal dkk. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Administrasi dilengkapi metode R&S*. Bandung: Alfabeta. Sutrisno, Edy. 2010. *Budaya Organisasi*.(ke-1) Jakarta: Kencana.
- Suwatno. (2013). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Wilson, Bangun. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.

