

## Analisis Pendidikan Pelatihan Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Tulungagung

Retnowati

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi Program Studi Magister Manajemen Universitas Islam Kadiri Kediri  
email: [retnowati@gmail.com](mailto:retnowati@gmail.com)

### Abstract

*How important it is to pay more serious attention to employees through education and training or training, in order to realize good governance from Government Apparatus that is effective, efficient, clean and professional and productive. For this reason, it is necessary to formulate a detailed and integrated effort that must be done to achieve optimal employee performance. This study aims: (1) Analyzing the effect of simultaneous training and work competency education on employee performance at the Public Works and Spatial Planning Office in Tulungagung Regency. (2) Analyze the effect of training education and work competency partially on employee performance in the Public Works and Spatial Planning Office of Tulungagung Regency. (3) Analyzing which variable factors have a dominant influence on employee performance at the Public Works and Spatial Planning Office in Tulungagung Regency. This study uses a quantitative analysis method, namely analysis of data that has been given a score in accordance with a predetermined measurement scale using statistical formulas. The analysis used is data in the form of numbers. Whereas the quality test uses (1) the instrument validity test, (2) the instrument reliability test. Test classic assumptions using: (1) normality test, (2) linearity test, (3) multicollinearity test, and (4) heteroscedasticity test. The results showed that: (1) The effect of simultaneous training and work The results showed that: (1) Training education and work competence simultaneously have a significant influence on the performance of employees at the Public Works and Spatial Planning Office of Tulungagung Regency. (2) Partially, training and work competency education has a significant effect on the performance of employees at the Public Works and Spatial Planning Office of Tulungagung Regency. (3) Training education has the most dominant influence on employee performance at the Public Works and Spatial Planning Office of Tulungagung Regency.*

*Keywords: Pelatiba education, competence, employee performance.*

### Latar Belakang Teoritis

Sumber Daya Manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Sumber Daya Manusia sendiri merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan di dalam organisasi. Pengembangan Sumber Daya Manusia yang terencana dan berkelanjutan merupakan kebutuhan yang mutlak terutama untuk masa depan organisasi (Robbins, 2015). Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme dan juga komitmennya terhadap bidang pekerjaan yang ditekuninya. Sebuah organisasi dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia yang ada.

Menurut Edison kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam meningkatkan kinerja pegawai diperlukan analisis terhadap

faktor-faktor yang mempengaruhinya dengan memperhatikan kebutuhan dari para pegawai, diantaranya adalah pendidikan pelatihan dan kompetensi pegawai. Melalui program pendidikan pelatihan bagi Sumber Daya Manusia diharapkan untuk menciptakan pegawai yang profesional dan berkualitas sehingga mampu meningkatkan kinerja. Dengan berbagai program pendidikan pelatihan yang secara formal difasilitasi oleh organisasi, akan mendorong pegawai meningkatkan kinerja mereka terhadap organisasi. Dengan pendidikan dan pelatihan pegawai diharapkan memberikan dorongan yang sangat baik bagi terwujudnya kinerja pegawai. Selain pendidikan pelatihan, kinerja pegawai juga ditentukan oleh kompetensi kerja pegawai.

Kinerja pegawai menjadi cerminan kemampuan dan ketrampilan dalam pekerjaan tertentu dan berdampak pada *reward* yang akan diterimanya. Sutrisno menyatakan kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil

kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Salah satu penunjang untuk mendapatkan kinerja pegawai yang berkualitas adalah dengan melakukan program pendidikan dan pelatihan. Program pendidikan dan pelatihan bagi Sumber Daya Manusia diperlukan untuk menciptakan pegawai yang profesional dan berkualitas. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Notoatmodjo, bahwa untuk meningkatkan kualitas kemampuan yang menyangkut kemampuan kerja, berfikir dan keterampilan maka pendidikan dan pelatihan yang paling penting diperlukan. Sedangkan menurut Ranupandojo dan Husman pendidikan merupakan usaha kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk didalamnya teori untuk memutuskan persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan pencapaian tujuan. Sedangkan latihan merupakan kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja melalui pengetahuan praktis dan penerapannya dalam usaha pencapaian tujuan. Konsep pendidikan dan pelatihan bagi Sumber Daya Manusia diperlukan untuk mendorong meningkatkan kinerja mereka. Program Pendidikan pelatihan perlu dikaitkan dengan pemberian keterampilan yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.

Pendidikan dan pelatihan menurut Peraturan Pemerintah adalah pendidikan dan pelatihan Pegawai Negeri Sipil. Selanjutnya apa yang disebut pendidikan dan pelatihan adalah suatu proses penyelenggaraan proses belajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan jabatannya. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 pasal 3 ditentukan bahwa sasaran pendidikan dan pelatihan adalah tersedianya Pegawai Negeri Sipil yang memiliki kualitas tertentu guna memenuhi salah satu persyaratan untuk diangkat dalam jabatan tertentu.

Sedangkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang

Sistem Pelatihan Kerja Nasional pada pasal 3 bahwa dijelaskan prinsip dasar pelatihan kerja adalah pelatihan berorientasi pada kebutuhan pasar kerja dan pengembangan Sumber Daya Manusia berbasis kompetensi kerja, tanggung jawab bersama antara dunia usaha, pemerintah, dan masyarakat serta bagian dari pengembangan profesionalisme sepanjang hayat dan diselenggarakan secara berkeadilan dan tidak diskriminatif.

Pendidikan dan pelatihan dapat dikatakan sebagai kegiatan untuk mendayagunakan Pegawai Negeri Sipil agar dapat memiliki keahlian dalam menjalankan tugasnya. Proses Pendidikan dan pelatihan bersifat menambah wawasan, menumbuhkan kecintaan, dan melatih ketrampilan melalui komunikasi yang dialogis dan mengandung unsur kesamaan yang diharapkan dapat menunjang pengembangan Sumber Daya Manusia dan kompetensi.

Kompetensi kerja dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja seseorang. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat pula dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Dalam hal ini kompetensi dapat didefinisikan sebagai kemampuan seseorang yang dapat terobsesi yang mencakup atas pengetahuan, ketrampilan dan sikap dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau sesuai standar performance yang ditentukan.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) pasal 1 ayat 10 menyatakan Kompetensi adalah Kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Kompetensi kerja pegawai merupakan suatu proses kerja yang memberikan pemahaman dan kemampuan kepada pegawai dalam melakukan aktifitas, sehingga apa yang diharapkan oleh organisasi dapat tercapai dengan baik guna meningkatkan kinerja.

Penilaian terhadap pencapaian kompetensi perlu dilakukan secara objektif, berdasarkan kinerja para pegawai yang ada didalam organisasi, dengan bukti penguasaan mereka terhadap pengetahuan, ketrampilan,

nilai dan sikap sebagai hasil dari belajar serta mengikuti pendidikan pelatihan. Peningkatan kemampuan merupakan strategi yang diarahkan untuk meningkatkan efisiensi, efektif dan sikap tanggap dalam rangka peningkatan kinerja organisasi. Kompetensi didefinisikan bahwa seseorang diharuskan untuk melakukan kinerja dalam organisasi dengan memperjelas standar kerja dan tujuan yang ingin dicapai serta dapat mengomunikasikan nilai dan hal-hal apa saja yang akan menjadi fokus kerja karyawan. Masih banyaknya instansi pemerintah yang belum mempunyai pegawai dengan kompetensi yang memadai, ini dapat dibuktikan dengan masih kurangnya pegawai yang memiliki sertifikat pendidikan pelatihan berbasis kompetensi sesuai Standar Kompetensi Nasional Indonesia, Standar Kompetensi Internasional atau Standar Khusus yang diterbitkan oleh lembaga sertifikat profesi terakreditasi yang menerangkan bahwa seseorang telah menguasai kompetensi tertentu sertadapat menumbuhkan karakter kompetensi secara kontinyu.

Berkaitan dengan hal di atas, pemerintah memerlukan pegawai atau aparatur yang kompeten dan berkualitas agar tujuan, visi, misi dapat terwujud atau tercapai sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Aparatur yang berkompeten dan berkualitas dapat diperoleh dengan melakukan pengembangan terhadap Sumber Daya Aparatur yang ada di dalam instansi. Kegiatan pengembangan tersebut salah satunya adalah melalui program pendidikan pelatihan yang berbasis kompetensi. Dengan diberikannya pendidikan pelatihan yang berbasis kompetensi diharapkan aparatur mampu bekerja lebih efisien dan mampu melaksanakan tugas dengan lebih baik, sehingga dapat terwujud terciptanya tenaga aparatur yang handal.

Dari uraian di atas juga nampak bahwa betapa pentingnya menaruh perhatian yang lebih serius terhadap pegawai melalui pendidikan pelatihan atau diklat, agar dapat mewujudkan *good governance* dari Aparatur Pemerintah yang efektif, efisien, bersih dan profesional serta produktif. Untuk itulah, kiranya perlu merumuskan secara rinci dan terpadu usaha-usaha yang harus dilakukan untuk mencapai kinerja pegawai yang optimal. Dengan mengetahui faktor-faktor

yang secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di lingkungan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tulungagung, para pimpinan dan pihak-pihak terkait dalam melakukan langkah-langkah pembinaannya.

### **Pendidikan Pelatihan**

Pendidikan pelatihan dapat dikatakan sebagai kegiatan untuk mendayagunakan pegawai agar dapat memiliki keahlian dan kemampuan dalam menjalankan tugasnya. Selain itu pegawai yang meningkat secara kualitas atau keahlian juga diperlukan untuk mengimbangi kemajuan teknologi, efisiensi dan efektivitas dalam sebuah organisasi. Program pendidikan pelatihan adalah rancangan suatu sistem dalam proses perubahan sikap dan tata laku seseorang maupun peningkatan atau perolehan kemahiran/ketrampilan dalam rangka pendewasaan melalui upaya pengajaran dan pelatihan.

Menurut Yuniarsih program pendidikan pelatihan dirancang untuk mendapatkan kualitas sumberdaya manusia yang baik dan siap untuk berkompetisi dipasar. Berdasarkan PP Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan dan Pelatihan pasal 1 ayat (1) menjelaskan bahwa “Pendidikan pelatihan adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan”.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pendidikan pelatihan merupakan suatu program yang diharapkan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tulungagung untuk dapat memberikan rangsangan / stimulasi kepada seseorang untuk dapat meningkatkan kemampuan dalam pekerjaan tertentu memperoleh pengetahuan umum dan pemahaman terhadap keseluruhan lingkungan kerja organisasi sehingga pegawai dapat berkompetensi dalam melakukan pekerjaan.

### **Kompetensi Kerja**

Kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Keterampilan dan Pengetahuan lebih mudah untuk dikenali. Dua kompetensi ini juga relatif lebih mudah dibentuk dan dikembangkan melalui proses

belajar dan pelatihan. Sedangkan menurut Spencer dalam Moeheriono, kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superiordi tempat kerja atau pada situasi tertentu.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 ayat 10 menyatakan kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, ketrampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Sedangkan Abdullah mengemukakan bahwa kompetensi adalah dimensi perilaku yang ada dibelakan kinerja kompeten yang menunjukkan bagaimana orang berperilaku ketika mereka menjalankan perannya dengan baik. Kemudian menurut George Klem dalam Edison, dkk., mengatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang yang menghasilkan pekerjaan yang efektif dan/atau kinerja yang unggul.

Dari beberapa pengertian kompetensi kerja yang telah di kemukakan oleh para ahli di atas dapat di simpulkan bahwa kompetensi kerja merupakan suatu kemampuan untuk menjalankan tugas atau sebuah pekerjaan yang efektif serta di landasi oleh suatu pengetahuan dan keterampilan dan didukung oleh sikap kerja sesuai standart yang dapat menjadi karakteristik individu, dimana kompetensi kerja pegawai ini di jadikan tolak ukur untuk pegawai dalam menempati suatu jabatan tertentu di dalam suatu organisasi atau sebuah instansi tertentu.

### **Kinerja Pegawai**

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Menurut Bagun menjelaskan bahwa penilaian kinerja adalah proses yang dilaksanakan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai

pegawai dengan standar pekerjaan. Bila hasil kerja yang diperoleh sampai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seseorang pegawai termasuk pada kategori baik. Demikian sebaliknya, seseorang pegawai yang hasil pekerjaan tidak mencapai standar pekerjaan termasuk pada kinerja yang tidak baik atau berkinerja rendah.

Menurut Mangkunegara istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual permormance* (prestasi kerja atau prestasi seungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Secara umum kinerja dapat diartikan sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya.

Berdasarkan pengertian kinerja pegawai yang telah dipaparkan oleh para ahli, maka dapat dinyatakan bahwa kinerja pegawai adalah pencapaian hasil kerja pegawai atas tugas dan wewenang yang telah di berikan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan pegawai sesuai dengan kemampuan dan kompetensi kerja yang dimiliki pegawai tersebut baik dari segi kuantitas maupun kualitas untuk mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi orrganisasi.

### **Hipotesis**

H<sub>1</sub> Secara *simultan* semakin tinggi pendidikan pelatihan dan kompetensi kerja yang tepat sesuai dengan pendidikan yang dimiliki oleh pegawai tersebut maka semakin meningkat kinerjanya dan sebaliknya semakin rendah pendidikan pelatihan dan kompetensinya maka semakin rendah pula kinerjanya.

H<sub>2</sub> Secara *parsial* semakin tinggi pendidikan pelatihan dan kompetensi kerja yang tepat sesuai dengan pendidikan yang dimiliki oleh pegawai tersebut maka semakin

meningkat kinerjanya dan sebaliknya semakin rendah pendidikan pelatihan dan kompetensinya maka semakin rendah pula kinerjanya.

H<sub>3</sub> Faktor pendidikan pelatihan merupakan faktor yang lebih dominan mempengaruhi kinerja pegawai karena semakin tinggi pendidikan pelatihan yang dimiliki maka semakin tinggi pula kinerja pegawai dan sebaliknya jika pendidikan pelatihan yang dimiliki rendah maka akan menyebabkan rendahnya kinerja pegawai.

## Metode Penelitian

### Desain Penelitian

Jenis metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan kausal komparatif yaitu penelitian ekspos fakta (*expost facto research*) yang mana meneliti hubungan sebab akibat yang tidak dimanipulasi atau diberi perlakuan (dirancang atau dilaksanakan) oleh peneliti.

### Populasi, Sampel dan Sampling

Populasi atau universe adalah keseluruhan dari unit analisis yang ciri atau karakteristiknya akan diduga, sehingga penelitian ini populasinya adalah semua pegawai yang telah mengikuti pendidikan pelatihan pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Kabupaten Tulungagung yaitu sebanyak 54 orang yang pernah mengikuti pendidikan pelatihan.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi. Menurut Sugiyono, ukuran sampel yang layak dalam penelitian yaitu antara 30 sampai dengan 500, atau jumlah anggota sampel minimal 10 kali jumlah variabel yang diteliti. Sampel adalah bagian kecil dari suatu populasi sehingga agar sampel yang diambil representative atau mewakili populasi maka pengambilan sampelnya harus tepat.

Berdasarkan uraian di atas, oleh karena jumlah pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Kabupaten Tulungagung yang mengikuti pelatihan atau diklat pada tahun 2019 berjumlah 54 orang yang pernah mengikuti pendidikan pelatihan, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *nonprobability sampling* dengan teknik *purposive sampling*. Menurut Sugiyono bahwa: *purposive*

*sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu.

## Data Penelitian

### Sumber Data

- Data Primer  
Merupakan data yang langsung dari responden dalam penelitian ini, yang berasal dari kuesioner dan wawancara langsung kepada para pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Kabupaten Tulungagung.
- Data Sekunder  
Merupakan data yang telah dikumpulkan terlebih dahulu oleh pihak-pihak selain peneliti. Data ini meliputi dokumen-dokumen kantor, landasan teori dari literatur-literatur, gambaran umum dan struktur organisasi pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Kabupaten Tulungagung.

### Teknik Pengumpulan Data

- Penyebaran Kuisisioner  
Data diambil dengan menggunakan daftar pertanyaan (*kuisisioner*) sebagai instrument yang diberikan kepada seluruh pegawai yang dijadikan responden. Metode ini digunakan untuk mendapatkan data primer.
- Dokumentasi  
Teknik pengumpulan informasi atau data dengan mempelajari dokumen-dokumen pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Kabupaten Tulungagung yang dibutuhkan untuk melengkapi data primer yang diperoleh melalui kuisisioner.
- Observasi  
Pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung pada obyek yang diteliti.

## Variabel Penelitian

Variabel Penelitian merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel penelitian ini terdiri dari variabel penelitian bebas dan terikat. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab timbulnya variabel terikat dengan simbol (X). Sedangkan variabel

terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas dengan simbol (Y). Pada penelitian ini terdapat dua variabel yang menjadi Variabel bebas (X) terdiri dari dua variabel yaitu pendidikan pelatihan ( $X_1$ ) dan kompetensi ( $X_2$ ).

### Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, dalam arti lebih cermat, lengkap dan sistematis sehingga lebih mudah diolah, Arikunto. Penyusunan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner (angket) yang disusun berdasarkan skala *likert*. *Skala likert* menurut Sugiyono adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

### Uji Kualitas

- Uji Validitas Instrumen  
Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas instrumen dalam penelitian ini menggunakan SPSS 21.0
- Uji Reliabilitas Instrumen  
Instrumen dikatakan reliabel jika instrumen itu cukup baik sehingga mampu mengungkap data yang dapat dipercaya. Pada penelitian ini uji reabilitas menggunakan rumus *Cronbach Alpha* karena angket atau kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai nilai semua, mulai yang terendah

### Uji Asumsi Klasik

- Uji *Normalitas*  
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak.
- Uji *linearitas*

Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *residual plot*. Jika *plot residual* tidak menunjukkan pola tertentu maka data regresi tersebut dapat dianggap sebagai regresi linear.

- Uji *Multikolinearitas*  
Pengujian multikolinearitas dalam penelitian ini akan menggunakan nilai varian inflation faktor (VIF) yang diperoleh dari pengujian hipotesis. Basis nilai VIF yang diperkenankan adalah maksimal sebesar 10, dengan nilai VIF yang lebih besar dari 10 berarti terjadi masalah yang berkaitan dengan multikolinearitas, sebaliknya model regresi tidak mengandung multikolinearitas jika nilai VIF nya di bawah 10.
- Uji *Heteroskedastisitas*  
Suatu model mengandung gejala *heteroskedastisitas* (tidak memenuhi asumsi *homoskedastisitas*), jika nilai residu masing-masing variabel lebih kecil dari tingkat kepercayaan 0,05 atau t tabel.

### Analisis Regresi Berganda

Uji yang dilakukan untuk menganalisis data hasil penelitian yang mencakup uji persyarat analisis dan uji hipotesis. Pengujian terhadap hipotesis dengan menggunakan rumus analisis regresi sederhana agar dapat diketahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, dan analisis yang digunakan adalah analisis regresi ganda.

### Hasil dan Pembahasan

Tabel 1 : Analisis Regresi pengaruh Pendidikan Pelatihan, dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Variabel	B	Beta	t-hitung	t-tabel	Prob. (sig)
$X_1$	0.304	0.371	2.931	1.673	0.065
$X_2$	0.297	0.193	1.722	1.673	0.054
(Const)	17.932				0.003
Multiple R	= 0.634				
R <sup>2</sup>	= 0,188				
F-hitung	= 5.916				
F-tabel	= 2,780				
Prob	= 0,003				

Sumber : Data primer diolah, 2020

### Uji F (*Simultan*)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara serentak semua variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ) terhadap variabel terikat

(Y). Dari perhitungan pada tabel diatas diperoleh  $F_{hitung} = 5.916$  dengan tingkat signifikan 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. hal ini berarti model regresi bisa dipakai untuk memprediksi variabel Pendidikan Pelatihan dan Kompetensi Kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai dengan kata lain karena  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  maka disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak, sedangkan  $H_a$  diterima, yang berarti variabel bebas  $X_1$  dan  $X_2$  secara serentak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y.

#### Uji t (Parsial)

Uji t dilakukan untuk membuktikan dari ketiga variabel bebas yang terdiri dari Pendidikan Pelatihan ( $X_1$ ) dan Kompetensi Kerja ( $X_2$ ), terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan hasil uji-t, variabel Pendidikan Pelatihan ( $X_1$ ) secara statistik memberikan pengaruh perubahan yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini terbukti dari nilai t-hitung 2.931 lebih besar daripada t-tabel pada  $df = 54$ ; derajat signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05 yaitu sebesar 1.673 ( $2.931 > 1.673$ ) atau dengan melihat nilai *probabilitas* sebesar 0,000 adalah lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Nilai *beta* pada variabel Pendidikan Pelatihan ( $X_1$ ) adalah sebesar 0.371. Hal ini memberikan makna bahwa besarnya dominasi pengaruh secara parsial dari variabel pengawasan ( $X_1$ ) adalah 37,1%.

Variabel Kompetensi Kerja ( $X_2$ ) secara statistik memberikan pengaruh perubahan yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini terbukti dari nilai t-hitung 1.722 lebih besar daripada t-tabel pada  $df = 54$ ; derajat signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05 yaitu sebesar 1.673 ( $1.722 > 1.673$ ) atau dengan melihat nilai *probabilitas* sebesar 0,000 adalah lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Nilai *beta* pada variabel Kompetensi Kerja ( $X_2$ ) adalah sebesar 0.193. Hal ini memberikan makna bahwa besarnya dominasi pengaruh secara parsial dari variabel Kompetensi Kerja ( $X_2$ ) adalah 19.3%.

#### Variabel Dominan

Dari uraian di atas dapat diketahui bahwa variabel Pendidikan Pelatihan ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh yang dominan terhadap Kinerja Pegawai di lingkungan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang

Kabupaten Tulungagung, yaitu dengan nilai koefisien beta sebesar 0.371 atau 37,1%.

#### Pengaruh Pendidikan Pelatihan dan Kompetensi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Secara Simultan.

Signifikansi menunjukkan bahwa pendidikan pelatihan dan kompetensi kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tulungagung. Secara empiris bahwa kinerja merupakan keberhasilan dalam sebuah organisasi selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas yang dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau berbagai kemungkinan lain yang telah disepakati bersama. Faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah pendidikan pelatihan dan kompetensi kerja. Dimana kedua unsur ini memiliki peran yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Dari kondisi empiris tersebut sejalan dengan pendapat Bangun, menyatakan bahwa untuk memudahkan penilaian kinerja pegawai, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Dari pendapat Bangun kinerja dipengaruhi oleh: Kualitas Pekerjaan, Kuantitas Pekerjaan, Ketepatan Waktu, Kehadiran, Kerjasama. Selain itu juga terdapat relevansi/sejalan dengan penelitian Aprilianti, menganalisa "Pengaruh Pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada biro Sdm dan umum di perhutani unit III Jawa Barat", hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan sangat erat antara pelatihan, kompetensi dengan kinerja pegawai.

#### Pengaruh Pendidikan Pelatihan dan Kompetensi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Secara Parsial.

##### o Pengaruh Pendidikan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Signifikansi menunjukkan bahwa pendidikan pelatihan memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tulungagung. Secara empiris bahwa peningkatan Pendidikan Pelatihan baik Pendidikan Pelatihan internal maupun

Pendidikan Pelatihan eksternal akan berdampak pada Kinerja Pegawai. Demikian pula sebaliknya, apabila dirasa oleh pegawai ada penurunan Pendidikan Pelatihan baik Pendidikan Pelatihan internal maupun Pendidikan Pelatihan eksternal akan berdampak pada Kinerja Pegawai pula.

Dari kondisi empiris tersebut sejalan dengan pendapat Daryanto dan Bintoro. Menurutnya bahwa diperlukan elemen-elemen dari pendidikan pelatihan, yang meliputi: (a) Mengkaji kebutuhan pendidikan pelatihan, (b) Tujuan pendidikan pelatihan, (c) Proses merancang program pendidikan pelatihan, (d) Melaksanakan program pendidikan pelatihan, dan (e) Melakukan evaluasi program pendidikan pelatihan.

Selanjutnya Pendidikan Pelatihan harus didasarkan pada metode-metode yang telah ditetapkan dalam proses pendidikan dan pelatihan perusahaan. Program pendidikan dan pelatihan ditetapkan oleh penanggungjawab pendidikan pelatihan. Dalam proses pendidikan pelatihan telah ditetapkan sasaran, proses, waktu, dan metode pelaksanaannya. Program ini hendaknya disusun oleh pimpinan dan atau suatu kelompok serta mendapat saran, ide, atau kritik yang bersifat konstruktif agar lebih baik.

Selain itu juga terdapat relevansi/sejalan dengan penelitian Dede Triani yang menganalisa pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Pekanbaru. Teori yang dipakai PP. No. 101 tahun 2000 dan DP3 dengan menggunakan metode kuesioner, wawancara informan dan observasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Hasil analisis juga menunjukkan bahwa Pendidikan Pelatihan berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai, hal ini menegaskan bahwa Kinerja Pegawai sangat tergantung dengan Pendidikan Pelatihan yang ada. Kondisi lingkungan yang kondusif dan mendukung proses pelaksanaan pekerjaan akan mengarahkan para pegawai untuk bekerja dengan lebih baik, tekun dan pantang menyerah. Sehingga dapat mengatasi berbagai permasalahan yang timbul dalam pekerjaan serta memberikan dampak pada semangat

pegawai untuk bekerja lebih baik dan pengalaman kerja yang banyak.

#### o Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Signifikansi menunjukkan bahwa kompetensi kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tulungagung. Secara empiris bahwa peningkatan Kompetensi Kerja baik Kompetensi Kerja internal maupun Kompetensi Kerja eksternal akan berdampak pada Kinerja Pegawai. Demikian pula sebaliknya, apabila dirasa oleh pegawai ada penurunan dalam Kompetensi Kerja baik Kompetensi Kerja internal maupun motivasi eksternal, akan berdampak pada Kinerja Pegawai pula.

Dari kondisi empiris tersebut sejalan dengan pendapat Spencer dalam Wibowo, yang mengatakan bahwa karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Selain itu juga terdapat relevansi/sejalan dengan penelitian Emmyah tentang Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Politeknik Negeri Ujung Pandang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : Uji secara parsial menunjukkan bahwa indikator konsep diri dan nilai-nilai member pengaruh paling dominan, sedangkan indikator karakteristik pribadi memberi pengaruh paling kecil.

Dari uraian di atas uji hipotesis menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tulungagung.

#### Kesimpulan

- o Pendidikan pelatihan dan kompetensi kerja secara *simultan* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tulungagung.

- Pendidikan pelatihan dan kompetensi kerja secara *parsial* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tulungagung.
- Pendidikan pelatihan mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tulungagung.

#### Daftar Pustaka

- Edison, Anwar, dan Komariyah 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi. Pertama*. Bandung: Alfabeta.
- Hadi, Sutrisno. 2015. *Statistika*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Notoatmodjo, S. 2010. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ranupandojo. 2011. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: BPFEE.
- Bintoro, & Daryanto. 2014. *Manajemen Diklat*. Yogyakarta: Gava Media.
- Yuniarsih, Tjutju & Suwatno. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Moehersono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Abdullah, M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Edison, Emron. dkk. 2016. *Manajemen Sumber Daya. Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sukmadinata. 2010. *Metode penenelitian pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program. IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII*. Semarang: Badan Penerbit.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Aprilianti. 2012. *Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro SDM dan Umum di Perbutani Unit III Jawa Barat*.
- Bintoro, & Daryanto. 2014. *Manajemen Diklat*. Yogyakarta: Gava Media.
- Dede. 2013. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Pekanbaru*.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Emmyah. 2009. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Politeknik Negeri Ujung Pandang*.