



Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Aceh Besar

¹Ismerizal ²Fitriliana , ³Bakri

1) 2) 3) Program Studi Ekonomi Manajemen Universitas Serambi Mekkah
linaanggriani91@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada instansi penanggulangan bencana di wilayah Aceh Besar. Subyek penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Aceh Besar, dan besar sampel penelitian ini adalah 40 responden. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil uji statistik menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($16,514 > 3,276$), artinya pendidikan dan pelatihan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Aceh Besar. Sedangkan bagian pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai badan penanggulangan bencana di kabupaten Aceh Besar, $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,563 \text{ dan } 3,780 > 2,028$). Hasil temuan menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada lembaga penanggulangan bencana di wilayah Aceh Besar. Hal ini membuktikan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, dan hasil penelitian koefisien determinasi menunjukkan persentase sebesar 47,2%, yang berarti bahwa perubahan variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh perubahan pendidikan dan pelatihan. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,687 menunjukkan bahwa derajat hubungan (korelasi) antara variabel bebas dan variabel terikat sebesar 68,7%, yang berarti bahwa kinerja pegawai badan penanggulangan bencana di wilayah Aceh Besar mempunyai hubungan positif yang kuat dengan variabel pendidikan dan pelatihan.

Kata kunci: *Pendidikan; Pelatihan; Kinerja Pegawai.*

PENDAHULUAN

Suatu organisasi, baik pemerintah maupun swasta, selalu digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi tersebut. Tujuan organisasi tentu tidak akan tercapai jika anggota atau pegawai berkinerja kurang optimal. Menurut Mangkunegara (Pasolong, 2012), kinerja adalah hasil kerja kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan oleh seseorang dalam menjalankan fungsi dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Kinerja atau performance adalah hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing, untuk mencapai tujuan organisasi secara legal, legal, etis dan etis.

Kinerja merupakan gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan kegiatan atau kebijakan dalam mencapai tujuan, sasaran, visi, dan misi organisasi (Susilo, 2012). Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai selain pendidikan, faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai



antara lain adalah pelatihan, karena pelatihan dapat mempengaruhi perilaku pegawai, membuat mereka lebih termotivasi dalam bekerja dan menimbulkan kinerja yang tinggi.

Pendidikan dan pelatihan merupakan faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi, semakin tinggi pendidikan dan pelatihan maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Kinerja pegawai yang baik akan sangat memajukan organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut Siagian (2012), sumber daya manusia tidak hanya sebagai objek manajemen, tetapi lebih penting lagi, sumber daya manusia adalah disiplin dan salah satu aspek manajemen yang paling penting, sehingga dengan inovasi dan kompetensi dapat menjadi pelopor pembangunan.

Pendidikan dan pelatihan merupakan elemen organisasi yang sangat penting, sehingga sangat penting untuk memastikan sumber daya manusia tersebut dikelola dengan sebaik-baiknya sehingga dapat memberikan kontribusi yang optimal dalam pencapaian tujuan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia dapat berupa penempatan pegawai berdasarkan latar belakang pendidikan, akses terhadap kesempatan pelatihan dan pendidikan, serta beasiswa pendidikan berdasarkan bidang.

Pelaksanaan pelatihan harus ditujukan untuk mencapai tujuan tertentu agar efektif dan efisien. Idealnya, pelatihan harus ditujukan untuk mencapai tujuan perusahaan dan karyawan. Pelatihan adalah tanggung jawab organisasi, peserta dan penyedia pelatihan, berdasarkan prinsip-prinsip pembelajaran, direncanakan dan dirancang dengan hati-hati untuk menanggapi kebutuhan organisasi. Dua tujuan pelatihan adalah: pertama, membantu menjembatani kesenjangan antara keterampilan atau kemampuan karyawan dan tuntutan pekerjaan; Diharapkan ini akan meningkatkan Karyawan mencapai tujuan kerja yang ditetapkan.

Pendidikan dan pelatihan memiliki tujuan teknis yang serupa, tetapi berbeda dalam sifat program pengembangan sumber daya manusia di lembaga dan organisasi. Rivai (2012) menjelaskan perbedaan antara pendidikan dan pelatihan, menjelaskan bahwa pendidikan bukan hanya praktik langsung, tetapi pelatihan adalah aplikasi langsung dari pengetahuan, yaitu lebih banyak praktik langsung.

Berbagai pendapat di atas menunjukkan bahwa pendidikan, pelatihan dan kinerja pegawai sangat erat hubungannya. Pencapaian tujuan organisasi tidak lepas dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi dan dioperasikan atau dioperasikan oleh karyawannya yang berperan aktif sebagai pemangku kepentingan. untuk mencapai tujuan organisasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah penilaian hasil kerja seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas maka penulis membuat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Aceh Besar?
2. Apakah pendidikan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Aceh Besar?
3. Apakah pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Aceh Besar?

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Aceh Besar.

2. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Aceh Besar
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Aceh Besar.

METODE PENELITIAN

Lokasi Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Aceh Besar di Jln. T. Bachtiar P. Polem, SH, Jantho Makmur Aceh Besar, dengan objek penelitian adalah pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Aceh Besar yang dikaitkan dengan pendidikan, pelatihan serta kinerja pegawai.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Acehbusar yang berjumlah 40 orang. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode sensus yaitu mewawancarai seluruh responden, mengingat jumlahnya terbatas. Dengan demikian, seluruh responden survei ini adalah staf Badan Penanggulangan Bencana Daerah Aceh Besar yang berjumlah 40 orang. Jumlah populasi dan sampel adalah:

Tabel 1. Sampel Penelitian

No	Jabatan	Keterangan
1	Sekretariat	7
2	Bagian Umum	6
3	Bagian Keuangan	4
4	Bidang Program dan Keuangan	5
5	Bidang Penanggulangan Bencana	8
7	Bidang Rehabilitasi dan Rekontruksi	6
8	Bidang Logistik	4
Jumlah		40

Sumber: PT. PLN (Persero) ULP Banda Aceh, (2021)

Data dan Teknik Pengumpulan data

Sejumlah teknik pengumpulan data digunakan untuk mendapatkan data yang akurat dan relevan untuk penelitian ini.

a. Kuesioner

Dengan kata lain, teknik pengumpulan data dimana serangkaian pertanyaan diajukan dalam format tertentu dengan berbagai pilihan dan dijawab oleh responden.

b. Wawancara

Komunikasi langsung dalam bentuk tanya jawab dengan pemangku kepentingan.

c. Dokumentasi



Teknik pengumpulan data dengan cara mengumpulkan informasi bersumber dari buku-buku, laporan dan publikasi lainnya yang ada hubungan dengan judul penelitian ini.

Definisi dan Operasionalisasi Variabel

Variabel penelitian ini dari kinerja pegawai sebagai variabel terikat, variabel pendidikan dan variabel pelatihan sebagai variabel bebas, definisi dan indikator masing-masing variabel. Lihat Tabel 2.

Tabel 2. Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
Dependen Variabel				
1	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja adalah hasil kerja kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan oleh seseorang dalam menjalankan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya, Mangkunegara (2012)	Masukan (input) Keluaran (outout) Hasil Manfaat Dampak	1-5
Independen Variabel				
2	Pendidikan (X₁)	Kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan umum, termasuk perolehan teori dan pengembangan keterampilan pada topik yang berkaitan dengan kegiatan prestasi (Hasibuan, 2012)	1. Efisiensi 2. Kerusakan 3. Kecelakaan 4. Pelayanan 5. karir	1-5
3	Pelatihan (X₂)	Proses yang membantu pekerja memperoleh keterampilan khusus atau membantu memperbaiki kekurangan kinerja pekerjaan. Karyanya berfokus pada peningkatan kemampuan bekerja untuk memenuhi tuntutan cara kerja yang paling efektif saat ini. (Nawawi, 2012)	1. Pendampingan 2. Rotasi pekerjaan 3. Magang 4. Pelatihan instruksi	1-5

Peralatan Analisis

Peralatan statistik yang digunakan untuk menjelaskan hubungan fungsional antara kinerja pegawai sebagai variabel terikat (*dependent variable*) dan variabel pendidikan dan pelatihan sebagai variabel bebas (*independent variable*) adalah : menggunakan regresi linier berganda dapat formulasikan sebagai berikut (Gujarati, 2011).

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai (Y)



- α = Konstanta
 β_1 = Koefisien Pendidikan
 β_2 = Koefisien Pelatihan
 X_1 = Pendidikan (X_1)
 X_2 = Pelatihan (X_2)
 e = Error term (variabel bebas lain diluar model regresi)

Koefisien korelasi (R) digunakan untuk menemukan hubungan antara variabel pengajaran dan pelatihan. Koefisien determinasi (R^2) juga digunakan untuk melihat besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL PENELITIAN

Hasil Uji Validitas

Uji validitas adalah bukti bahwa instrumen, teknik, atau proses yang digunakan untuk mengukur sebuah konsep benar-benar mengukur sebuah konsep yang dimaksudkan. Menurut Sugiyono (2012:184) suatu indikator dikatakan valid, apabila $n = 40$ dan $\alpha = 0,05$, maka $r_{table} = 0,312$ dengan ketentuan hasil $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,312) valid dan hasil $r_{hitung} < r_{tabel}$ (0,312) tidak valid. Lihat Tabel di bawah untuk detailnya:

Tabel 3. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Butir	Nilai R_{hitung}	Nilai R_{tabel} (N=40)	Keterangan
1	Kinerja pegawai (Y)	C1	0,630	0,312	Valid
		C2	0,538	0,312	Valid
		C3	0,553	0,312	Valid
		C4	0,625	0,312	Valid
		C5	0,758	0,312	Valid
2	Pendidikan (X_1)	A1	0,858	0,312	Valid
		A2	0,686	0,312	Valid
		A3	0,716	0,312	Valid
		A4	0,564	0,312	Valid
		A5	0,712	0,312	Valid
3	Pelatihan (X_2)	B1	0,617	0,312	Valid
		B2	0,543	0,312	Valid
		B3	0,531	0,312	Valid
		B4	0,599	0,312	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2022

Dari Tabel 3 diatas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai korelasi diatas nilai kritis 0,312 sehingga dinyatakan valid. Melakukan penelitian karena data tidak bias atau tidak memenuhi kriteria model penelitian.

Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau struktur. Reliabilitas pengukuran menunjukkan sejauh mana pengukuran dilakukan tanpa kesalahan. Menurut Ghozali (2011:48), ukuran reliabilitas dalam penelitian



adalah Cronbach Aplha (α) > 0,60. Hasil uji statistik Cronbach-Aplha (α) > 0,60 menentukan apakah instrumen yang digunakan dalam penelitian ini reliabel. Untuk lebih jelasnya tabel berikut ini menunjukkan besarnya nilai alpha untuk masing-masing variabel sebagai berikut:

Tabel 4. Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha)

No	Variabel	Jumlah Item	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
1	Kinerja pegawai (Y)	5	0,691	Handal
2	Pendidikan (X_1)	5	0,744	Handal
3	Pelatihan (X_2)	4	0,605	Handal

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2022

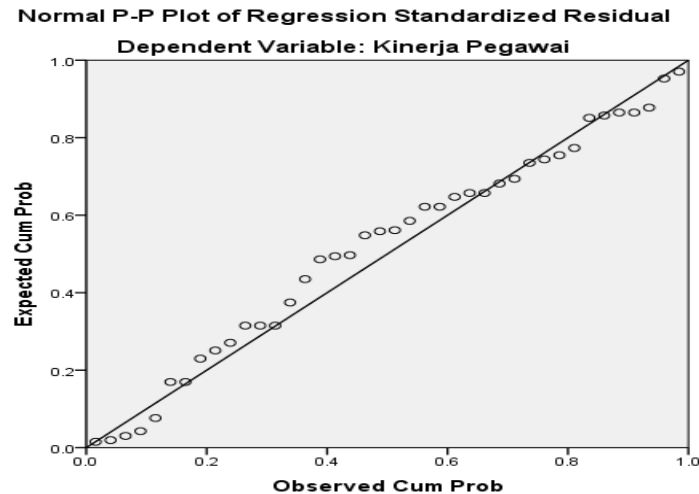
Berdasarkan tabel di atas, Cronbach's alpha dihitung dengan beberapa variabel yaitu kinerja karyawan (Y) mendapatkan nilai Cronbach's alpha sebesar 0,691, variabel pendidikan (X_1) mendapatkan nilai Cronbach's alpha sebesar 0,744, Variabel pelatihan (X_2) dapat diperoleh dengan Cronbach dan melihat variabel demi variabel. Nilai alfa sebesar 0,605. Dengan demikian, ukuran reliabilitas variabel penelitian menunjukkan bahwa ukuran reliabilitas memenuhi reliabilitas alpha Cronbach jika nilai alpha Cronbach > 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal. Pada dasarnya, uji normalitas terdiri dari membandingkan data yang diperoleh dengan data yang terdistribusi normal dengan rata-rata dan standar deviasi yang sama dengan data tersebut. Dengan normalitas, residual terdistribusi secara normal dan independen. Artinya, perbedaan atau kesalahan antara prediksi dan skor aktual terdistribusi secara simetris di sekitar rata-rata sama dengan nol. Jadi salah satu cara untuk mengenali normalitas adalah dengan melihat nilai residualnya. Seperti yang ditunjukkan pada Gambar 1 di bawah ini:

Grafik Normal P-P Plot Regression Standardized Residual



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi menemukan adanya korelasi antara variabel bebas atau variabel bebas. Untuk melihat apakah ada gejala multikolinearitas, periksa Variance Inflation Factor (VIF) dan Toleransi. Untuk nilai VIF kurang dari 10 dan toleransi lebih besar dari 0,1 tidak terjadi multikolinearitas. Hasil pengujian ditunjukkan pada Tabel 5 di bawah ini:

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

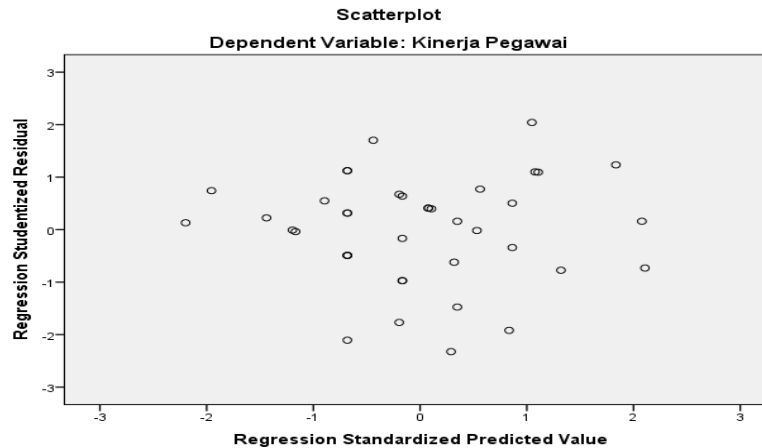
No	Variabel	Tolerance	Nilai VIF
1	Pendidikan (X_1)	0,855	1,170
2	Pelatihan (X_2)	0,855	1,170

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2022

Berdasarkan Tabel 5 di atas maka dapat dilihat bahwa variabel pendidikan dan pelatihan mempunyai nilai *tolerance* adalah sebesar 0,855 atau $>0,1$ sama dengan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) adalah sebesar 1,170 atau < 10 . Dengan demikian dapat diartikan tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Pengujian Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian memiliki varians yang tidak sama dari satu pengamatan residual ke pengamatan lainnya. Sebuah scatterplot (prediktor dependen ZPRED dengan sisa SRESID) mengungkapkan jika ada tanda-tanda heteroskedastisitas dalam regresi. Seperti yang ditunjukkan pada Gambar 1 di bawah ini:



Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan model analisis regresi linier berganda yang ditandai dengan uji regresi linier berganda, pengujian hipotesis gabungan (f) dan pengujian hipotesis parsial (t).

Analisis Regresi Linier Berganda

Alat analisis data yang konsisten digunakan untuk mengetahui hubungan fungsional antar variabel yang diteliti dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Untuk melihat kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Aceh Besar perlu diketahui dampak pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Aceh Besar. Rincian pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen ditunjukkan pada Tabel 6 di bawah ini:

Tabel. 6. Nilai Koefisien Regresi Masing-Masing Variabel Independen; Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,991	2,694		1,852	0,072		
	Pendidikan	0,282	0,110	0,331	2,563	0,015	0,855	1,170
	Pelatihan	0,598	0,158	0,488	3,780	0,001	0,855	1,170

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber: Data Primer, 2020 (diolah)

Menurut Tabel 6 Perhitungan statistik dengan menggunakan program SPSS seperti pada tabel di atas menghasilkan persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 4,991 + 0,282 X_1 + 0,598 X_2 + \varepsilon$$

Koefisien Korelasi dan Determinasi

Untuk melihat hubungan dan pengaruh dari variabel pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Aceh Besar yang dijelaskan pada tabel di bawah ini:

Tabel 7. Model Summary^b



Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,687 ^a	0,472	0,443	1,262

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Pendidikan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer, 2020 (diolah)

Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,687 yang menunjukkan bahwa derajat hubungan (korelasi) antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 68,7%. Artinya pendidikan (X_1), dan pelatihan (X_2) mempunyai hubungan yang erat dengan kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Aceh Besar atau dapat dikatakan bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Aceh Besar.

Berdasarkan Tabel 4.9, juga dapat dilihat bahwa besarnya Adjusted R^2 adalah sebesar 0,472. Hal ini berarti 47,2% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh 2 (dua) variabel independen yaitu pendidikan dan pelatihan. Sedangkan sisanya 52,8%, artinya kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel lainnya diluar dari penelitian ini misalnya gaya kepemimpinan, kemampuan kerja, gaji, fasilitas kerja dan lain-lain.

Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan

Berdasarkan pada hasil pengujian regresi linier berganda maka dapat dilihat hipotesis yang diuji yaitu uji secara simultan (Uji F) dan uji secara parsial (uji t) dalam penelitian ini adalah:

1. $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($16,514 > 3,276$) maka hipotesis H_{01} ditolak dan hipotesis H_{a1} diterima, artinya variabel pendidikan dan pelatihan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Aceh Besar.
2. $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,563 > 2,028$) maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, artinya pendidikan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Aceh Besar.
3. $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,780 > 2,028$) maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, artinya pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Aceh Besar

Untuk lebih jelasnya mengenai hasil uji F dan uji t sebagai tolok ukur pengujian hipotesis dapat dilihat Tabel 8.

Tabel 8. Ringkasan Pengujian Hipotesis

Bentuk Pengujian	Nilai Statistik		Keterangan
	F _{hitung}	F _{tabel}	
Pengujian secara simultan	16,514	3,276	Kedua variabel berpengaruh signifikan (hipotesis H_a diterima). Sumber: Model Summary (SPSS)
Pengujian secara parsial	t_{hitung}	t_{tabel}	
Pendidikan (X_1)	2,563	2,028	Pendidikan berpengaruh signifikan
pelatihan (X_2)	3,780	2,028	Pelatihan berpengaruh signifikan



			Sumber: Coefficients (SPSS)
--	--	--	-----------------------------

Sumber : Data Primer, 2020 (diolah)

Baik secara simultan maupun secara parsial pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Aceh Besar. Hal ini berarti bahwa pendidikan dan pelatihan secara nyata dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Aceh Besar.

Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Berdasarkan hasil regresi linier berganda bahwa besarnya hasil koefisien regresi, korelasi dan determinasi untuk variabel pendidikan dan pelatihan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Aceh Besar. Nilai konstanta (α) sebesar 4,991 artinya jika pendidikan dan pelatihan dianggap konstan, maka besarnya kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Aceh Besar adalah sebesar 4,991 pada satuan skala likert.

Hasil koefisien pendidikan (X_1) sebesar 0,282, artinya bahwa setiap 100% perubahan dalam variabel pendidikan, maka secara relatif akan mempengaruhi kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Aceh Besar sebesar 28,2%, maka semakin tinggi pendidikan maka akan semakin mempengaruhi kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Aceh Besar. Sedangkan hasil koefisien regresi pelatihan (X_2) sebesar 0,598, artinya bahwa setiap 100% perubahan dalam variabel pelatihan, maka secara relatif akan mempengaruhi kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Aceh Besar sebesar 59,8%, dengan demikian semakin tinggi pelatihan maka akan semakin mempengaruhi kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Aceh Besar.

Hasil koefisien korelasi (R) sebesar 0,687 yang menunjukkan bahwa derajat hubungan (korelasi) antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 68,7%, artinya kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Aceh Besar mempunyai hubungan yang erat dan positif dengan pendidikan dan pelatihan. Hasil korelasi keputusan (R^2) sebesar 0,72 yang berarti pendidikan dan pelatihan memberikan pengaruh sebesar 7,2% terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Aceh Besar. Kemampuan kerja, gaji, alat kerja, lainnya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

Pendidikan dan pelatihan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Aceh Besar, dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ (16,51 > 3,276), artinya semakin meningkat pendidikan dan pelatihan pada para pegawai maka akan semakin mempengaruhi kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Aceh Besar. Pendidikan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Aceh Besar, dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,563 > 2,028), artinya semakin baik pelaksanaan pendidikan maka akan semakin mempengaruhi kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Aceh Besar. Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Aceh Besar, dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3,780 > 2,028), artinya semakin baik pengelolaan pelatihan maka akan semakin mempengaruhi kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan



Bencana Daerah Aceh Besar. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,72, artinya sebesar 7,2% perubahan dalam variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh perubahan dalam pendidikan dan pelatihan, sisanya yaitu sebesar 52,8% dijelaskan oleh variabel lain diluar dari pada penelitian ini, misalnya gaya kepemimpinan, kemampuan kerja, gaji, fasilitas kerja dan lain-lain.

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian, beberapa saran yang diusulkan adalah: Pimpinan pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Aceh Besar diharapkan perlu meningkatkan pendidikan para pegawai yang dapat mendukung aktivitas kerja serta pelaksanaan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan kerja karena jika kedua variabel ini mendapat perhatian yang tinggi dari pihak instansi ini, maka kedua variabel tersebut memberikan kontribusi yang nyata dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Aceh Besar. Pendidikan dan pelatihan yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai diharapkan semakin mendorong pimpinan pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Aceh Besar untuk menempatkan variabel pendidikan dan pelatihan sebagai tolok ukur dalam rangka peningkatan kinerja pegawai secara berkelanjutan meskipun terjadinya berbagai dinamika dalam suatu organisasi maka pendidikan dan pelatihan tetap harus diperhatikan oleh instansi ini pada para pegawainya. Badan Penanggulangan Bencana Daerah Aceh Besar, dalam peningkatan pendidikan perlu memperhatikan kesesuaian pendidikan dengan kebutuhan ditempat kerja karena variabel ini merupakan variabel yang lebih rendah pengaruhnya terhadap kinerja pegawai kerja dibandingkan dengan pelatihan. Untuk itu pihak terkait Badan Penanggulangan Bencana Daerah Aceh Besar hendaknya memberikan perhatian yang lebih tinggi lagi terhadap peningkatan pendidikan pada para pegawainya, karena variabel ini juga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini diharapkan juga menjadi bahan referensi pelengkap bagi penelitian selanjutnya dan pada peneliti selanjutnya agar menambah variabel lain yang dapat lebih spesifik dalam mempengaruhi kinerja pegawai misalnya gaya kepemimpinan, kemampuan kerja, gaji, fasilitas kerja dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Desler, Gary (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesepuluh, Jilid 1, PT.Indeks, Jakarta.
- Fitriliana, F., Mauliza, P., Hanum, F., dan Juwita, J. (2022). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Aceh. *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(03), 477-483.
- Handoko, T Hani (2016) *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Liberty, Yogyakarta.
- Husna, A., Maryam, M., dan Ikhbar, S. (2022). Pengaruh Kompetensi Pengelolaan Keuangan Dan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Aceh Besar. *Serambi Konstruktivis*, 4(2), 206-214.
- Husnan, Suad. (2011) *Dasar-dasar Manajemen Keuangan Edisi. Ke Tujuh*. UPP STIM YKPN, Yogyakarta.
- Imam, M. H., Bakri, M., & Ilyas, I. (2022). Pengaruh Total Quality Management (TQM) Terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia Pada PT. Telkomsel Cabang Banda Aceh. *Serambi Konstruktivis*, 4(2), 8-14.
- Lubis, R. Y., Zainuddin, Z., & Rusmina, C. (2022). Pengaruh Akuntabilitas, Transparansi Dan Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Anggaran Pada Dinas Pemberdayaan



- Perempuan Anak Pengendalian Penduduk Dan KB Kota Banda Aceh Tahun 2016-2020. *Serambi Konstruktivis*, 4(2), 233-243.
- Radhiana, R., & Arsyad, A. (2022). Hubungan Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Dinas Pengairan Aceh. *Jurnal Serambi Akademica*, 10(9), 1135-1146.
- Rangkuti, Freddy. (2011). *Riset Pemasaran*. PT. Gramedia Pustaka. Jakarta
- Rivai, Veithzal. (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sarjono Haryadi, dan Julianita Winda. (2011) *SPSS vs LISREL*. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Sarwono, Jonathan. (2011) *Metode Riset Skripsi Pendekatan Kuantitatif Menggunakan Prosedur SPSS (Edisi Pertama)*. PT Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Siagian, Sondang, P. (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono. (2012) *Metodologi Penelitian Pendidikan. Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno, Edy. (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ke-9*, PT. Kencana, Jakarta.
- Susilo, Maryoto (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE UGM. Yogyakarta.
- Syahrul (2018) Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UPB Sulselrabar Makassar. *Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 2, No. 2.
- Wursanto, IG. (2011). *Manajemen Kepegawaian*. Kanisius: Yogyakarta.
- Yusuf, Z., & Ardiana, R. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Dosen dalam Meningkatkan Visi dan Misi Fakultas Ekonomi Universitas Serambi Mekkah. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 7(2), 60-73.