

PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDAPATAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASSET DAERAH KOTA PADANGPANJANG

Yimmi Syavardie

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi H. Agus Salim, Bukittinggi, Indonesia

email: yimmisyavardie@stiehas.ac.id

ABSTRACT

This study aims to analyze the Effect of Education and Training on Employee Work Achievement in the Regional Financial and Asset Management Revenue Service (DPPKAD) in Padangpanjang city. Here the author describes the influence of education and training on employee performance. The population in this study was 72 people and at the same time became samples in this study using the census method. Data was collected through questionnaire distribution with Likert scale models then tested to validity and reliability of the questionnaire. The data analysis technique used is the multiple linear regression method using the SPSS 20.00 program. The purpose of multiple linear regression to see the relationship of the influence of independent variables on the dependent variable. The results of this study are a). there is a positive and significant influence both partially and jointly between the Education variable (X1) Training (X2) on employee work performance in the Regional Financial and Asset Management Revenue Service (DPPKAD) in Padangpanjang city. b). Participation and response from respondents to Education (X1) Training (X2) is good.

Keywords: education; training; work performance.

ABSTRAK

Penelitian ini menganalisis Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah (DPPKAD) Kota Padangpanjang. Jumlah populasi pada penelitian ini adalah sebanyak 72 orang sekaligus menjadi sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan metode sensus. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuisisioner dengan model skala likert kemudian diuji ke validan dan kehandalan dari kuisisioner tersebut. Teknik analisa data yang digunakan adalah metode Regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 20.00. Tujuan dari Regresi linier berganda untuk melihat keterkaitan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil dari penelitian ini adalah a). terdapat pengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun bersama antara variabel Pendidikan (X₁) Pelatihan (X₂) Terhadap Prestasi kerja pegawai Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah (DPPKAD) Kota Padangpanjang. b). Partisipasi dan respon dari responden terhadap Pendidikan (X₁) Pelatihan (X₂) adalah baik.

Kata kunci: pelatihan; pendidikan; prestasi kerja.

Detail Artikel:

Diterima: 2 Juli 2019

Disetujui: 15 Juli 2019

PENDAHULUAN

Setelah timbulnya krisis multidimensi yang saat itu berkepanjangan di negara ini, maka diperlukan suatu restrukturisasi pada segala bidang. Yang salah satu dari penyebab timbulnya krisis tersebut dikarenakan rendahnya kualitas sumber daya manusia. Sehingga ini merupakan tuntutan bagi setiap perusahaan dalam meningkatkan kualitas dari sumber daya manusianya, yaitu dengan selalu berusaha meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasinya sehingga dapat selalu bersaing dan dapat menjadi pemimpin dalam pasar pesaing (Evert, 2017)

Pada setiap organisasi selayaknya harus bisa mengembangkan diri sendiri agar memiliki suatu keunggulan yang kompetitif. Untuk memiliki dasar yang mantap, seluruh aspek dan sumber daya yang terdapat di organisasi merupakan faktor-faktor yang memerlukan perhatian penuh dalam manajemen (Hasanah, 2010).

Manusia sebagai penggerak organisasi, dalam era pembangunan nasional sangat dirasakan kehadirannya oleh organisasi. Seluruh keluaran organisasi tergantung dari prakarsa dan karya sumber daya manusia. Sehingga hampir disetiap masalah sumber daya manusia sebagai aparatur dipandang sebagai faktor yang menentukan keberhasilan program. Sehingga berjalannya penyelenggara suatu organisasi secara efektif dan efisien sangat ditentukan oleh sumber daya manusia (Miranda, 2018).

Salah satu program untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas adalah program pengembangan pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Program ini dinilai cukup baik karena dapat meningkatkan kemampuan pegawai yang dimiliki organisasi sehingga bekal keterampilan yang diperoleh selama pendidikan para pegawai tersebut dapat membantu organisasi mencapai tujuan organisasi. Adapun dalam melaksanakan program pendidikan dan pelatihan ini harus diperlukan suatu perencanaan yang baik, sistematis dan terarah. Sehingga hasil dari program ini dapat memberi masukan yang positif bagi organisasi. Selain itu karena biaya yang untuk melakukan program ini cukup besar maka program pendidikan dan pelatihan ini harus berhasil (Pojoh, 2014).

Manusia selalu berperan aktif dalam setiap organisasi, karena manusia menjadi perancang pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Adapun tujuan dari organisasi ini tentu tidak akan mungkin tanpa adanya peran serta dari pegawai. Hal ini berkaitan dengan walaupun canggih peralatan yang dipunyai oleh organisasi, tidak ada artinya bagi organisasi tersebut jika peranan aktif pegawai tidak dilibatkan. Dalam mengatur pegawai sangat kuat dan kompleks karena pegawai mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, latar belakang heterogen yang akan terbawa kedalam organisasi. Pegawai tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti halnya mengatur mesin-mesin, modal dan lainnya (Pakpahan, 2014).

Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah adalah salah satu instansi di lingkungan Pemerintahan Kota Padangpanjang yang merupakan salah satu organisasi yang bertanggung jawab terhadap pengembangan sumber daya manusia aparaturnya guna mendukung kinerja pegawai yang optimal dalam bentuk pendidikan dan pelatihan. Hal tersebut akan mendorong tercapainya prestasi kerja dan kinerja pemerintahan yang baik khususnya kinerja Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan ditemukan bahwa pendidikan dan pelatihan terhadap pegawai pelaksanaannya belum maksimal, sehingga hal tersebut belum dapat memberikan perubahan kepada prestasi pegawai. Hal ini terlihat dari masih banyaknya pegawai dalam penyelesaian pekerjaan belum maksimal dan belum sesuai dengan target waktu yang ditentukan. Faktor lain yang terlihat adalah latar belakang pendidikan pegawainya yang kurang relevan dengan pekerjaan.

TELAAH LITERATUR

Pendidikan dalam berbagai programnya mempunyai peranan penting dalam memperoleh dan meningkatkan kualitas pegawai dan organisasi keseluruhan. Melalui pendidikan, seorang pegawai pada organisasi dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap mengenal dan mengembangkan metode berfikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam melaksanakan tugasnya. Hal tersebut tampak pada pola kerjanya dan pada akhirnya akan menjamin kinerja pegawai semakin meningkat (Handoko, 2018).

Pendidikan lebih bersifat filosofis dan teoritis. Pendidikan tersebut memiliki tujuan yaitu pembelajaran yang didalamnya terdapat pemahaman secara implisit. Melalui pemahaman, pegawai dimungkinkan untuk menjadi seorang inovator, pengambil inisiatif, pemecah masalah yang kreatif, dan menjadi pegawai yang efektif dan efisien dalam melakukan pekerjaan (Hasibuan, 2008)

Menurut Handoko (2018) mengemukakan pendidikan adalah suatu kegiatan jangka panjang yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai managerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis guna mencapai tujuan yang umum.

Pelatihan merupakan bagian dari pendidikan, lebih bersifat spesifik, praktis dan segera. Spesifik berarti pelatihan berhubungan dengan bidang pekerjaan yang dilakukan. Praktis dan segera berarti sesudah pelatihan dapat mempraktikkan. Umumnya pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan kerja dalam waktu yang relatif singkat (Hasibuan, 2008).

Menurut Hasibuan (2008) memberikan definisi Pelatihan adalah suatu cara yang digunakan untuk memberikan atau meningkatkan keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan sekarang. Sedangkan pendidikan lebih berorientasi kepada masa depan dan lebih menekankan pada peningkatan kemampuan seseorang untuk memahami dan menginterpretasikan pengetahuan.

Selanjutnya menurut Handoko (2018) mengemukakan bahwa pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi.

Sedangkan pendidikan dan pelatihan pegawai negeri sipil menurut Hasibuan (2008) adalah bagian dari program pendidikan yang dilakukan dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan tuntutan persyaratan pekerjaannya sebagai pegawai negeri sipil, dimana yang bersangkutan ditempatkan.

Pendapat lain dikemukakan oleh Handoko (2018) mengemukakan bahwa pendidikan pegawai negeri sipil adalah program pendidikan yang dimaksudkan untuk meningkatkan kepribadian, pengetahuan serta kemampuan Pegawai Negeri Sipil.

Hasibuan (2008) menyajikan pada Tabel 1 yang menguraikan perbedaan antara pelatihan dan pendidikan sebagai berikut:

Tabel 1
Perbedaan antara Pelatihan dan Pendidikan

	Pelatihan	Pendidikan
Peserta	Pegawai operasional	Pegawai manajerial
Tujuan	Technical skills	Managerial skills
Metode	Metode latihan	Metode pendidikan
Waktu	Jangka pendek	Jangka panjang

Biaya	Relatif kecil	Relatif besar
Tempat	Lapangan praktek	Di dalam kelas

Sumber: Hasibuan, 2008

Dari perbedaan di atas dapat di tarik kesimpulan bahwa terdapat dua istilah yang saling berkaitan yaitu pelatihan dan pendidikan. Pada dasarnya kedua istilah tersebut memiliki tujuan yang sama yaitu untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini digolongkan pada jenis penelitian deskriptif yang menggunakan metode pendekatan kuantitatif yaitu mencoba untuk menggambarkan, menentukan dan menafsirkan suatu produk dalam bentuk konsep.

Pendekatan kuantitatif ini dipakai untuk menentukan jawaban responden terhadap setuju atau tidaknya pada pokok permasalahan yang dibahas. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data Primer

Yaitu data yang diperoleh langsung dari pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Padangpanjang, dengan cara penyebaran dan pengisian kuisioner dan wawancara langsung tentang objek penelitian.

2. Data Sekunder

Yaitu data berupa dokumen-dokumen, data-data yang diperoleh dari Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Padangpanjang berkaitan dengan penelitian.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Penelitian Pustaka (*Library Research*)
- b. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penulis melakukan penelitian langsung kepada PNS Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Padangpanjang untuk memperoleh keterangan dan data-data yang diperlukan serta berkaitan erat dengan penelitian. karena seluruh populasi sebanyak 72 orang digunakan sebagai sampel maka disebut juga dengan metoda sensus.

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Menurut Arikunto, (2016) validitas adalah salah satu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu instrumen. Suatu instrument yang valid atau sah mempunyai validitas yang tinggi sedangkan instrument yang kurang valid mempunyai validitas yang rendah. Alat untuk mengukur validitas adalah Korelasi *Product Moment Pearson* (Arikunto 2016). Apabila nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel (r hitung $>$ r tabel), maka data dianggap valid. Sebaliknya, apabila nilai r hitung lebih kecil dari nilai r tabel maka data dikatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu alat ukur cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data, karena alat ukur tersebut sudah baik (Arikunto, 2016). Untuk menguji tingkat reabilitas dalam penelitian ini digunakan metode statistik dengan rumus *Alpha Cronbach* (Arikunto, 2016).

Alat analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda maka perlu dilakukan pengujian terhadap asumsi-asumsi yang disyaratkan dalam

analisis regresi berganda untuk memenuhi kriteria BLUE (*Best Linier Unbiased Estimate*). Uji asumsi klasik dalam penelitian ini mencakup uji normalitas, multikolinearitas, uji linearitas, dan heteroskedastisitas.

Alat ukur yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah kuisioner. Adapun teknik penghitungan data dari kuisioner tersebut menggunakan skala Likert, dimana poin-poin dalam kategori penilaian menurut Sugiyono (2017) adalah :

Tabel 2
Kategori Penilaian berdasarkan Skala Likert

Uraian	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Cukup Setuju (CS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono 2017

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam rangka melaksanakan amanat Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi maka Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Padangpanjang melakukan Pengelolaan keuangan daerah yang merupakan tugas dan fungsi pokok Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah yang berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah, bahwa keuangan daerah harus dikelola secara tertib, efisien, ekonomis, efektif, transparan dan bertanggung jawab sesuai dengan azas kepatutan dan rasa keadilan.

Pemerintah Kota Padangpanjang pelaksanaan pengelolaan keuangan daerah berpedoman pada Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara, Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara, Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah, Peraturan Menteri Dalam Negeri (Permendagri) Nomor 13 Tahun 2006. Pemendagri Nomor 59 Tahun 2007 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah dan secara spesifik pengelolaan keuangan Daerah Kota Padangpanjang diatur dalam Peraturan Daerah Kota Padangpanjang Nomor 1 Tahun 2008 tentang Pokok-Pokok Pengelolaan Keuangan Daerah.

Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Padangpanjang dilaksanakan dalam suatu sistem terintegrasi diwujudkan dalam APBD yang setiap tahun ditetapkan dengan Peraturan Daerah. APBD merupakan instrumen yang menjamin terciptanya disiplin dalam proses pengambilan keputusan terkait dengan kebijakan pendapatan maupun belanja daerah.

Tabel 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	34	47 %
Perempuan	38	53 %
Total	72	100 %

Sumber: Data primer yang diolah 2019

Dari hasil penyebaran kuisioner di DPPKAD Kota Padangpanjang maka didapat jumlah responden pria dan wanita seperti yang terlihat pada tabel 3 sebagai berikut mengenai

karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin terlihat bahwa 34 orang (47%) responden adalah laki-laki dan 38 orang (53%) adalah responden adalah perempuan.

Berdasarkan tabel di atas dapat dikatakan bahwa responden yang paling banyak adalah perempuan, maka dapat disimpulkan bahwa pada umumnya responden pada penelitian ini adalah berjenis kelamin perempuan di dibandingkan dengan laki – laki yang ada di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kota Padangpanjang. Tingkat pendidikan seseorang sangat berpengaruh dalam mengambil keputusan, pada penelitian ini hasil pengelompokkan responden berdasarkan pendidikan dapat diketahui jumlahnya terlihat pada Tabel 4 berikut ini :

Tabel 4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Golongan	Jumlah	Persentase (%)
1.	SLTA/ SMK	8	11 %
2.	Diploma	26	36 %
3.	Sarjana	30	42%
4.	Pascasarjana	8	11 %
Total		72	100 %

Sumber : Data primer yang diolah 2019

Berdasarkan Tabel 4 di atas dari 72 responden terlihat bahwa responden yang pendidikannya SLTA/SMK sebanyak 8 orang (11%), pendidikan diploma sebanyak 26 orang (36%), pendidikan sarjana sebanyak 30 orang (42%) dan pascasarjana sebanyak 8 orang (8%). Dari data tersebut terlihat bahwa pegawai di DPPKAD Kota Padangpanjang paling banyak tamatan sarjana yaitu sebanyak 30 orang dengan persentase 42%. Artinya mayoritas responden adalah pegawai yang tingkat pendidikannya sarjana.

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Sugiyono (2017) menyatakan bahwa syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat validitas adalah $r_{hitung} > 0,2335$. Jadi apabila r_{hitung} lebih besar 0,2335, maka butir pernyataan dalam instrumen penelitian dinyatakan valid dan sebaliknya. Berikut hasil pengujian validitas dari masing-masing variabel independen dan variabel dependen pada Tabel 5 yaitu :

Tabel 5
Hasil Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja (Y)

Item	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
1	0,373	0.2335	Valid
2	0,638	0.2335	Valid
3	0,668	0.2335	Valid
4	0,405	0.2335	Valid
5	0,366	0.2335	Valid
6	0,414	0.2335	Valid
7	0,466	0.2335	Valid
8	0,319	0.2335	Valid
9	0,590	0.2335	Valid
10	0,623	0.2335	Valid
11	0,566	0.2335	Valid
12	0,553	0.2335	Valid

Sumber: Data primer yang diolah 2019

Uji Reliabilitas

Analisis Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu instrumen dapat memberikan hasil pengukuran yang konsisten apabila pengukuran diulang dua kali atau lebih. Metode yang digunakan dalam analisis reliabilitas ini adalah metode Alpha-Cronbach. Nilai Alpha-Cronbach (r Alpha) ditunjukkan oleh besarnya nilai Alpha (α) terlihat pada Tabel 6 berikut ini:

Tabel 6
Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha	Signifikan	Keterangan
Prestasi kerja	0,789	0,60	Reliabel
Pendidikan	0,725	0,60	Reliabel
Pelatihan	0,829	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah 2019

Berdasarkan Tabel 6, hasil pengolahan data untuk uji reliabilitas variabel penelitian sebagaimana yang terlihat pada tabel di atas terlihat bahwa semua variabel memiliki angka *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60. Hal ini menandakan bahwa semua variabel penelitian memiliki kuesioner yang handal atau reliabel. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian sangat handal.

Hasil Uji Normalitas

Untuk melihat tingkat kenormalan suatu data perlu dilakukan uji normalitas dari data tersebut. Pengujian normalitas data dilakukan dengan menggunakan *One Sample Kolmogorov Smirnov Test*. Arikunto, (2016) menyatakan dimana prinsip dari normalitas ditunjukkan dengan tingkat signifikansi 5%. Dasar pengambilan keputusan dari uji normalitas ini adalah dengan melihat probabilitas Asymp.Sig (2-tailed). Jika probabilitas Asymp.Sig (2-tailed) $> \alpha$, maka data tersebut berdistribusi normal. Adapun hasil pengolahan data untuk uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 7 berikut :

Tabel 7
Rangkuman Uji Normalitas Variabel Penelitian

No	Variabel	Alpha	Asymp.Sig	Keterangan
1	Prestasi Kerjai (Y)	0.05	0,167	Normal
2	Pendidikan (X1)	0.05	0,069	Normal
3	Pelatihan (X2)	0.05	0.182	Normal

Sumber : Data primer yang diolah 2019

Berdasarkan Tabel 7 pengujian normalitas terhadap ketiga variabel, ternyata nilai Asymp.Sig ketiga variabel tersebut lebih besar dari $\alpha = 5\%$. Untuk variabel Prestasi kerja pegawai nilai Asymp.Sig sebesar 0,167, ini berarti $0,167 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel prestasi kerja pegawai datanya terdistribusi secara normal. Begitu pula dengan variabel pendidikan ($0,069 > 0,05$), variabel pendidikan ($0,069 > 0,05$), datanya juga terdistribusi secara normal. Untuk variabel pelatihan nilai Asymp.Sig sebesar 0,092, ini berarti $0,092 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan juga berdistribusi secara normal.

Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Untuk menentukan apakah fungsi persamaan regresi yang digunakan

berbentuk linier dapat digunakan teknik yang digunakan adalah *deviation from linearity*. Apabila nilainya linearity diatas dari 5 %, maka model regresi dapat dinyatakan linier.

Berdasarkan Tabel 8 dibawah ini terlihat bahwa nilai signifikansi (Sig) dari masing-masing variabel bebas lebih besar dari tingkat signifikannya ($\alpha = 0,05$). Hal ini berarti terjadi hubungan yang linear dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 8
Hasil Uji Linearitas Variabel Penelitian

No	Variabel	Alpha	Asy.Sign	Keterangan
1	Prestasi kerja – pendidikan	0,05	0,329	Linear
2	Prestasi kerja – pelatihan	0,05	0,294	Linear

Sumber : Data primer yang diolah 2019

Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah antar variabel bebas memiliki hubungan satu sama lainnya uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat kasus multikolinearitas antara sesama variabel bebas. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 9 di bawah ini.

Tabel 9
Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
		Tolerance	VIF	
1	Pendidikan	0,567	1,764	Tidak Ada Multikolinearitas
2	Pelatihan	0,567	1,764	Tidak Ada Multikolinearitas

Sumber : Data primer yang diolah 2019

Berdasarkan hasil olahan data sebagaimana terlihat pada tabel 9 diketahui bahwa nilai tolerance dari *Collinearity Statistics* mendekati 1 (satu) dan nilai *VIF (Variance Inflation Factor)* untuk semua variabel bebas di bawah 10 (sepuluh). Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat kasus multikolinearitas antara sesama variabel bebas. Oleh karena itu dapat disimpulkan tidak terdapat kasus multikolinearitas antara sesama variabel bebas.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kota Padangpanjang. Untuk melakukan pengujian ini digunakan analisa regresi linier berganda. Berdasarkan hasil pengujian yang terlihat pada tabel 10 di bawah ini dapat disubstitusikan kedalam persamaan berikut ini :

$$Y = 2,981 + 0,199 X_1 + 0,095 X_2$$

Dengan kesimpulan yaitu nilai konstanta 2,981 yang artinya prestasi kerja pegawai DPPKAD Kota Padangpanjang sebesar 2,981 tanpa dipengaruhi variabel pendidikan dan pelatihan, sedangkan apabila kita menaikkan satu tingkat pendidikan (X_1) maka prestasi kerja pegawai akan meningkat 0,199 dan apabila kita menaikkan satu satuan pelatihan (X_2) maka prestasi kerja pegawai akan meningkat 0,095. Seperti yang terlihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 10
Hasil Analisa Regresi Berganda
Coefficients (a)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	2,981	,340		8,769	,000		
Pendidikan	,199	,087	,304	2,292	,025	,690	1,448
Pelatihan	,095	,086	,147	1,106	,002	,690	1,448

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja
 Sumber : Data primer yang diolah 2019

Berdasarkan penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di DPPKAD Kota Padangpanjang dengan artian semakin tinggi tingkat pendidikan dan semakin banyak pelatihan yang diikuti pegawai maka semakin baik pula prestasi kerja pegawai.

Hasil Uji F Simultan

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama diuji dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan regresi secara bersama - sama diperlihatkan pada tabel 11 dibawah ini:

Tabel 11
Hasil Uji F Simultan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,842	2	,921	6,735	,002(a)
	Residual	9,436	69	,137		
	Total	11,278	71			

Sumber : Data primer yang diolah 2019

Dari hasil uji signifikan *F* didapat nilai signifikansi sebesar 0,002 yang berarti bahwa pengujian hipotesis secara bersama- sama dapat diterima karena nilai signifikan uji *f* lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan secara bersama - sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kota Padangpanjang (Y).

Oleh karena itu hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa diduga pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kota Padangpanjang **diterima.**

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan, maka dapat diambil suatu kesimpulan yaitu:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan baik secara parsial maupun secara bersama-sama antara variabel pendidikan (X_1) dan pelatihan (X_2) terhadap prestasi kerja pegawai.
2. Partisipasi atau respon responden terhadap variabel pendidikan (X_1) dan pelatihan (X_2) adalah baik.

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis mengucapkan terimakasih atas kerjasama yang telah diberikan oleh segenap pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kota Padangpanjang.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi (2016). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Evert, Fandi Mandang (2017). *Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Manado*. Jurnal EMBA Vol.5 No.3 September 2017.
- Handoko, T. Hani (2018). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. BPFE Yogyakarta.
- Hasanah, D., Fattah, & Prihatin. (2010). *Pengaruh Pendidikan Latihan (DIKLAT) Kepemimpinan Guru dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar se Kecamatan Babakan Cikao Kabupaten Purwakarta*. Jurnal Penelitian Pendidikan.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara: Jakarta.
- Miranda, Diah Ratnasari (2018). *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai di PT. Petrokimia Gresik*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 58 No.1 Mei 2018.
- Pakpahan, E.S., Siswidiyanto, & Sukanto. (2014). *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang*.
- Pojoh, T. P., Tewel, B., & Moniharapon, S. (2014). *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulteng*.
- Sugiyono (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Penerbit Alfabeta. Bandung
- Wahdiniawati, Siti Annisa. (2014). *Sistem Pendidikan Dan Pelatihan Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia di PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Jakarta Selatan Fakultas Ekonomi Dan Manajemen, IPB Bogor*. Jurnal Widyariset, Volume 17, Nomor 1, April 2014 93–104.