

Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Sumber Daya Manusia Pada Dinas Pertanian Provinsi Sumatera Selatan

Novia Yanti¹, Rismansyah², Ilhamsyah³

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, rismansyah1972@gmail.com

³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, ilhamsyahcakep2015@gmail.com

ABSTRACT

*This study is entitled The Influence of Education and Training on Improving Human Resources in the South Sumatra Provincial Agriculture Office and aims to determine the influence of Education on Human Resource Improvement, Training on Human Resource Improvement and the Influence of Education and Training together on Human Resource Improvement. The methods used in this study are Basic Test (Normality Test), Validity Test, Reliability Test, Multicollinearity Test, Multiple Linear Regression Test, Determination Coefficient Test (R²), t Test and F Test (using SPSS tool version 22 for Windows). The data observed in this study is in the form of the influence of Education and Training on Human Resource Improvement. The results of the F test together between the Education variable (X₁) and the Training variable (X₂) on Human Resource Improvement can be seen that the significance value is 0.000 or the significance obtained is less than $\alpha = 0.05$, then the hypothesis o (H₀) is rejected Alternative hypothesis (H_a) is accepted, then it can be concluded that H₃ simultaneously Education (X₁) and Training (X₂) have a positive and significant effect on Human Resource Improvement (Y). From the results of the determination coefficient, the Adjust R Square (R²) value was obtained which was 0.72.1 or **72.1%**. This means that the contribution or contribution of Education (X₁) and Training (X₂) to the Increase of Human Resources (Y) is **72.1%** and the remaining **27.9%** is influenced by other factors that are not studied.*

Keywords: Education, Training and Human Resource Improvement.

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Peningkatan Sumber Daya Manusia Pada Dinas Pertanian Provinsi Sumatera Selatan dan bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pendidikan terhadap Peningkatan SDM, Pelatihan terhadap Peningkatan SDM dan Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan secara bersama-sama terhadap Peningkatan SDM. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Dasar (Uji Normalitas), Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Multikolinieritas, Uji Regresi Linier Berganda, Uji Koefisien Determinasi (R²), Uji t dan Uji F (menggunakan alat bantu SPSS versi 22 for Windows). Data yang diamati dalam penelitian ini berupa pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Peningkatan SDM. Hasil uji F secara bersama-sama antara variabel Pendidikan (X₁) dan variabel Pelatihan (X₂) terhadap Peningkatan SDM dapat dilihat bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 atau signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, maka hipotesis o (H₀) ditolak Hipotesis alternatif (H_a) diterima, maka dapat disimpulkan bahwa H₃ secara simultan Pendidikan (X₁) dan Pelatihan (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Peningkatan SDM (Y). Dari hasil koefisien determinasi diperoleh nilai Adjust R Square (R²) yaitu sebesar 0,72,1 atau **72,1%**. Artinya kontribusi atau sumbangan Pendidikan (X₁) dan Pelatihan (X₂) terhadap Peningkatan SDM (Y) sebesar **72,1%** dan sisanya **27,9%** dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Kata kunci: Pendidikan, Pelatihan dan Peningkatan SDM.

A. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan asset utama dan mempunyai peranan yang sangat penting bagi kelangsungan hidup setiap organisasi. Begitu pentingnya SDM bagi organisasi sehingga berbagai upaya dilakukan untuk meningkatkan dan mengembangkan potensi personil agar memiliki kecakapan,

keterampilan dan keahlian yang diperlukan dalam memajukan organisasi serta untuk menghadapi hambatan dan ancaman yang dihadapi pada saat ini dan masa yang akan datang. Upaya demikian ini secara umum dikenal dengan istilah Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM) atau *Human Resource Development* (HRD).

Menyadari begitu pentingnya SDM bagi kelangsungan hidup suatu organisasi, maka pemerintah melalui berbagai lembaga atau departemennya melakukan upaya-upaya peningkatan kualitas SDM. Upaya yang paling umum adalah melalui Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) baik itu di luar maupun di dalam organisasi, baik yang sepenuhnya dilaksanakan oleh lembaga pemerintah maupun bekerjasama dengan pihak swasta dan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM). Upaya ini tidak lain adalah untuk memajukan dan mengembangkan personil yang nantinya dapat menambah keahlian dan efisiensi kerjanya.

Manajemen strategi pada dasarnya dapat didefinisikan sebagai seni dan pengetahuan untuk merumuskan, mengimplementasikan dan mengevaluasi keputusan lintas fungsional yang menyebabkan suatu organisasi mampu mencapai sasaran kerjanya.

Peningkatan SDM meliputi pengamatan lingkungan, perumusan strategi (perencanaan strategis atau perencanaan jangka panjang), implementasi strategi, dan evaluasi pengendalian. Manajemen strategis menekankan pada pengamatan dan evaluasi peluang dan ancaman lingkungan dengan melihat kekuatan dan kelemahan perusahaan.

Selain itu juga Pendidikan dan Pelatihan merupakan usaha yang berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau keterampilan Pegawai yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu. Hal ini dapat juga diartikan sebagai belajar sambil bekerja, belajar demi pekerjaan dan ada harapan besar bahwa bagian dari apa yang dipelajarinya akan menunjang kebutuhan pekerjaan sekarang dan masa yang akan datang.

Namun selama ini masih terjadi pro dan kontra terhadap pelatihan. Pihak yang berpendapat bahwa untuk meningkatkan keterampilan antara lain adalah melalui pelatihan, sebaliknya pihak yang kontra berpendapat bahwa walaupun pelatihan sudah direncanakan secara modern namun dalam pelaksanaannya masih tetap menggunakan cara-cara konvensional dan sebagai pemborosan serta merugikan kontribusi pelatihan terhadap perubahan perilaku dan produktivitas kerja. Berangkat dari uraian tersebut di atas maka perlu adanya kajian menyeluruh tentang apa yang dimaksud dengan pendidikan dan pelatihan dan bagaimana bentuk pelatihan yang baik serta apa saja yang harus diperhatikan dalam pelaksanaannya sehingga nantinya pendidikan dan pelatihan bukan merupakan kegiatan pemborosan belaka tetapi merupakan suatu wadah dalam menghasilkan dan mengembangkan sumberdaya manusia yang handal.

Secara umum pendidikan dan pelatihan dapat bermanfaat bagi lembaga untuk memiliki tenaga-tenaga yang terampil dan menguasai pekerjaannya sehingga akan meningkatkan keefektifan dan efisiensi kerja dari lembaga tersebut. Dalam jangka panjang pendidikan dan pelatihan juga memberikan kontribusi terhadap promosi lembaga-lembaga tersebut dengan adanya pegawai-pegawai yang bermutu. Pendidikan dan Pelatihan yang diadakan secara kontinu dan sistematis akan meningkatkan moralitas dan etos kerja bagi pegawai.

Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Selatan yang mempunyai tugas pokok dan fungsinya merupakan salah satu pelayanan

dibidang pembangunan pertanian tanaman pangan dan hortikultura di Sumatera Selatan.

Didasarkan pada keterampilan dan keahlian Sumber Daya Manusia Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Selatan kualitas Sumber Daya Manusia masih belum baik. Oleh karena itu diperlukan Strategi Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia yang diterapkan dalam Pendidikan dan Pelatihan. Selain itu untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia dapat dilakukan dengan cara pengembangan sistem data dan informasi yang akurat dan lengkap, penyediaan prasarana dan sarana produksi, peningkatan kerjasama dan kemitraan dengan swasta penguat koordinasi dan konsultasi dengan para pemangku kepentingan, serta pengendalian dan evaluasi yang teratur dan terpadu.

B. KAJIAN TEORI

Pendidikan

1) Pengertian Pendidikan

Menurut Jucius dalam Herlina (2015:296), bahwa Pendidikan merupakan tugas untuk meningkatkan pengetahuan, pengertian, dan sikap pegawai sehingga dapat mudah menyesuaikan dengan pekerjaan barunya.

Menurut Sastro dalam Mustika (2017:200), bahwa Pendidikan adalah segala sesuatu untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia, jasmaniah, dan rohaniah yang berlangsung seumur hidup, baik di dalam maupun di luar sekolah pembangunan persatuan dan masyarakat adil dan makmur dan selalu ada dalam keseimbangan.

Menurut Andrew dalam Yusuf (2014:141), bahwa mendefinisikan Pendidikan sebagai berikut, "*Development is a longterm educational process utilizing a systematic and organized procedure by which managerial personnel learn conceptual and theoretical knowledge for general purpose*". Artinya: Pengembangan adalah proses Pendidikan jangka panjang yang memanfaatkan sistem yang terorganisir dan terorganisasi yang mana personel manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum.

2) Indikator-Indikator Pendidikan

Menurut Edwin B. Flippo yang dikutip dalam Hasibuan (2017:69) pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh.

- a. Produktivitas Kerja, dengan adanya pendidikan dan pelatihan produktivitas pegawai akan meningkat.
- b. Moral, dengan program pendidikan dan pelatihan, moral pegawai akan lebih baik karena keahlian dan keterampilannya sesuai dengan keahliannya sehingga mereka antusias untuk mengerjakan pekerjaan mereka dengan baik.
- c. Karier, dengan program pendidikan dan pelatihan, kesempatan untuk meningkatkan karier pegawai semakin besar, karena keahlian, keterampilan, dan prestasi kerjanya menjadi lebih baik.

3) Faktor-faktor Pendidikan

Faktor-faktor yang mempengaruhi proses pendidikan menurut Hamali (2016:67) yang pada dasarnya dibedakan menjadi dua, yaitu :

- a. Perangkat lunak (*software*), yang mencakup antara lain kurikulum, organisasi pendidikan, peraturan, metode belajar, dan lainnya.

- b. Perangkat keras (*hardware*), yaitu fasilitas yang mencakup gedung, perpustakaan, alat bantu peraga, dan sebagainya.

Pelatihan

1) Pengertian Pelatihan

Menurut Fajar dan Heru (2010:100), bahwa pelatihan adalah proses pembelajaran yasatkan penguasaan keterampilan, konsep, aturan-aturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Yusuf (2014:142), bahwa pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki kinerja pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjaditanggung jawab nya atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya.

Menurut Kasmir (2016:126), bahwa Pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali pegawai dengan menanmbah keahlian, kemampuan, pengetahuan, dan peran membekali pegawai denganmenambah keahlian, kemampuan, pengetahuan, dan perilaku.

2) Faktor-faktor yang mempengaruhi Pelatihan

Faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan Menurut Kasmir (2016:144) adalah:

- a. Peserta pelatihan, artinya perusahaan harus benar-benar menyeleksi para calon pegawai yang akan dilatih.
- b. Instruktur / pelatih, Instruktur atau staf pengajar adalah mereka yang akan memberikan materi pelatihan dan membentuk perilaku pegawai.
- c. Materi pelatihan, merupakan materi atau bahan ajar yang akan diberikan kepada peserta pelatihan.
- d. Lokasi pelatihan, merupakan tempat untuk memberikan pelatihan, apakah diluar perusahaan atau didalam perusahaan.
- e. Lingkungan pelatihan, pengaruh dari lingkungan seperti kenyamanan tempat pelatihan yang didukung oleh sarana dan perasaan yang memadai tentu akan memberikan hasil yang lebih positif.
- f. Waktu pelatihan, waktu pelatihan maksudnya adalah waktu dimulai dan berakhirnya suatu pelatihan.
- g. Dan faktor lainnya, dengan memperhatikan faktor-faktor penyebab di atas, minimal sebelum pelatiha dimulai maka paling tidak sudah dapat diperkirakan apa saja yang menjadi ekurangan atau kelemahan.

3) Indikator-indikator Pelatihan

Pelatihan merupakan bagian dari investasi sumber daya manusia untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja karna dengan demikian dapat meningkatkan kinerja pegawai. Mangkunegara (2013:65)

- a. Tujuan pelatihan, harus konkrit dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan
- b. Materi pelatihan berupa : pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologi kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja
- c. Metode yang digunakan, metode pelatihan yang di gunakan adalah metode pelatihan dengan teknik parstisifatif yaitu diskusi kelompok, konfrensi, simulasi, bermain peran (demonstrasi) dan games, latihan dalam kelas,tes, kerja tim dan

- study visit (studi banding)
- d. Kualifikasi peserta, peserta pelatihan adalah pegawai perusahaan yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan
 - e. Kualifikasi pelatih (instruktur), yaitu memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain : mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi.

Peningkatan SDM

1) Pengertian Peningkatan SDM

Manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2012:10) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Rowly dan Jackson (2012:88), bahwa peningkatan Sumber Daya Manusia adalah sebuah proses yang dilakukan untuk mengembangkan, pengetahuan, keahlian, dan kemampuan pekerja, demikian juga dengan kompetensi – kompetensi yang dikembangkan melalui pelatihan dan pengembangan, pembelajaran organisasi, manajemen kepemimpinan, dan manajemen pengetahuan untuk kepentingan peningkatan kerja.

Menurut Sastradipoera (2017:132), bahwa tantangan untuk membangun dan melestarikan keunggulan kompetitif bukanlah tantangan jangka pendek, tetapi merupakan tantangan jangka panjang yang berkelanjutan. Oleh karena itu , menjadi penting bagi manajemen untuk menganggap bahwa program peningkatan dan pelatihan merupakan program yang sama jangka panjang dan berkesinambungan dengan tantangan tersebut. Karena itu pula, falsafah dan pradigma peningkatan dan pelatihan perlu dengan segera beradaptasi dengan tantangan tersebut, yakni tantangan jangka panjang dan strategis.

Menurut Malayu (2017:68), bahwa peningkatan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan. Pendidikan meningkatkan keahlian teoritis, konseptual, dan moral pegawai sedangkan latihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan pekerjaan pegawai.

2) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Peningkatan Sumber Daya Manusia

Menurut Veizhal Rivai (2017:240) mengemukakan bahwa ada beberapa faktor yang perlu dipertimbangkan dan berperan dalam pelatihan dan peningkatan:

- a. *Cost-effectiveness* (efektivitas biaya).
- b. Materi program yang dibutuhkan.
- c. Prinsip– prinsip pembelajaran.
- d. Ketepatan dan kesesuaian fasilitas.
- e. Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan. Kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan.

3) Indikator-Indikator Peningkatan Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2012:60) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Indikator peningkatan sumber daya manusia menurut hasibuan (2017:82) diantaranya :

- a. Prestasi kerja pegawai, apabila prestasi kerja atau produktivitas kerja karyawan

- setelah mengikuti peningkatan, baik kualitas maupun kuantitas kerjanya meningkat, maka berarti metode peningkatan yang dilakukan baik. Tapi jika prestasi kerjanya tetap, berarti metode peningkatan yang dilakukan kurang baik, jadi perlu diadakan perbaikan.
- b. Kedisiplinan pegawai, jika kedisiplinan pegawai setelah mengikuti peningkatan semakin baik, berarti metode peningkatan yang dilakukan baik. Tetapi jika kedisiplinan tidak meningkat berarti metode peningkatan yang diterapkan kurang baik.
 - c. Absensi pegawai, jika absensi pegawai setelah mengikuti peningkatan menurun, berarti metode peningkatan yang dilakukan cukup baik. Tetapi jika absensi karyawan tetap berarti metode peningkatan yang diterapkan kurang baik.
 - d. Tingkat kerusakan produksi, alat dan mesin-mesin, pegawai setelah mengikuti pengembangan berkurang, berarti metode peningkatan yang dilakukan baik. Tetapi sebaliknya jika tetap berarti metode pengembangan yang diterapkan kurang baik.
 - e. Tingkat kecelakaan pegawai, harus berkurang setelah mereka mengikuti program pengembangan. Jika tidak berkurang berarti metode peningkatan yang dilakukan kurang baik jadi perlu disempurnakan.
 - f. Tingkat pemborosan bahan baku, tenaga dan waktu berkurang, berarti metode peningkatan yang dilakukan baik. Tetapi sebaliknya jika tetap berarti metode peningkatannya yang diterapkan kurang baik.
 - g. Tingkat kerja sama, pegawai harus semakin serasi, harmonis dan baik setelah mereka mengikuti pengembangan.
 - h. Tingkat upah intensif pegawai, Jika tingkat upah intensif pegawai meningkat, berarti metode peningkatan yang dilakukan baik. Tetapi sebaliknya jika tetap berarti metode peningkatan yang digunakan kurang baik.
 - i. Prakarsa pegawai, harus meningkat setelah mengikuti metode pengembangan yang dilakukan tidak meningkat atau tetap berarti metode peningkatan itu kurang baik. Dalam hal ini pegawai diharapkan dapat bekerja mandiri serta bila mengembangkan kreativitasnya.
 - j. Kepemimpinan dan keputusan manajer, yang ditetapkan oleh manajer setelah mengikuti pengembangan harus semakin baik, kerja sama semakin serasi, sasaran yang dicapai semakin besar, ketegangan berkurang serta kepuasan kerja karyawan meningkat. Kalau hal di atas tercapai, berarti metode peningkatan yang dilaksanakan baik.

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif untuk mengetahui pengaruh antar variabel. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pendidikan (X_1) dan Pelatihan (X_2) terhadap Peningkatan SDM (Y)

Sumber Data

Sumber data terbagi menjadi dua, yaitu:

- a. Data Primer, adalah data yang diperoleh secara langsung meliputi dokumen-dokumen perusahaan berupa sejarah perkembangan perusahaan, struktur organisasi dan lain-lain yang berhubungan dengan penelitian;
- b. Data Sekunder, adalah data yang diperlukan untuk mendukung hasil penelitian berasal dari literatur, artikel dan berbagai sumber daya lainnya yang berhubungan dengan penelitian (Sugiyono, 2017:225)

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2017:2) Metode Penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan penggunaan tertentu. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode Kuantitatif. Metode kuantitatif adalah penelitian yang dilandasi filsafat positivisme. Jenis pendekatan penelitian kuantitatif dengan teknik *kolerasional* untuk mengetahui kualitas hubungan (X_1), (X_2) terhadap (Y).

Dari penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data dengan observasi (pengamatan) dan kuesioner (angket). Berikut penjelasannya adalah:

- Mengemukakan bahwa Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.
- Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Populasi dan Sampel

1) Populasi

Sugiyono (2017:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas:obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Seluruh Pegawai PNS berjumlah 132 orang.

Tabel Populasi dan Sampel

No	Jabatan	Jumlah pekerja (Orang)	Propesional (Orang)	Jumlah Responden (Orang)
1	Kepala Dinas	2	$(2/132) \times 99 = 1,5$	2
2	Sekretaris	2	$(2/132) \times 99 = 1,5$	2
3	Subbag Perencanaan	25	$(25/132) \times 99 = 18,75$	18
4	Bidang Tanaman Pangan	28	$(28/132) \times 99 = 21$	21
5	Bidang Hortikultura	22	$(22/132) \times 99 = 16,5$	17
6	Bidang PSP	25	$(25/132) \times 99 = 18,75$	18
7	Bidang PPHPP	28	$(28/132) \times 99 = 21$	21
Jumlah		132		99

2) Sampel

Menurut Sugiyono (2017:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Salah satu metode yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel adalah menggunakan rumus Silovin, sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1+e^2}$$

Keterangan :

- n : jumlah sampel
N : jumlah populasi

e : batas toleransi kesalahan 5%

$$n = \frac{N}{1+(Ne^2)}$$

$$n = \frac{132}{1+(132 \times 5\%^2)}$$

$$n = \frac{132}{1,33}$$

$$n = 99$$

Sesuai rumus dengan rumus di atas, maka jumlah responden yang digunakan sebagai sampel penelitian adalah 99 orang pegawai PNS.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kemampuan dan Pembagian Tugas terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Selatan yang dilakukan dengan cara menggunakan analisis regresi linear berganda dan koefisien korelasi berganda. Sebelum analisis regresi linear berganda dan koefisien korelasi berganda digunakan, terlebih dahulu peneliti melakukan uji instrumen penelitian (kuisisioner) untuk menyatakan validitas dan reliabilitas. Uji validitas dan reliabilitas untuk mengetahui instrumen penelitian yang alat ukur valid atau dapat dipercaya. Peneliti melakukan uji coba kepada 99 orang pegawai pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Selatan dengan menyebarkan kuisisioner kepada 99 orang pegawai. Kuisisioner tersebut berisikan 30 butir pertanyaan yang terbagi menjadi tiga variabel dengan masing-masing 10 pertanyaan di setiap variabel.

1) Hasil Uji Validitas Pendidikan (X₁)

Uji validitas Pendidikan (X₁) dengan menggunakan SPSS 22 for windows yaitu dengan hasil berikut:

Tabel Hasil Uji Validitas Pendidikan (X₁)

No	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Kriteria	Keterangan
1	Item 1	0,600	0,197	r hitung > r tabel	Valid
2	Item 2	0,757	0,197	r hitung > r tabel	Valid
3	Item 3	0,621	0,197	r hitung > r tabel	Valid
4	Item 4	0,606	0,197	r hitung > r tabel	Valid
5	Item 5	0,761	0,197	r hitung > r tabel	Valid
6	Item 6	0,658	0,197	r hitung > r tabel	Valid
7	Item 7	0,685	0,197	r hitung > r tabel	Valid
8	Item 8	0,722	0,197	r hitung > r tabel	Valid
9	Item 9	0,420	0,197	r hitung > r tabel	Valid
10	Item 10	0,575	0,197	r hitung > r tabel	Valid

Sumber: data diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan, bahwa Nilai dari pertanyaan no. 1 sampai 10 bahwa r hitung > r tabel misalnya pada item 1 = 0,600 > 0,197 maka r hitung > r tabel. Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 22 for windows

menunjukkan bahwa hasil uji validitas dari 10 item pertanyaan pada variabel pendidikan (X_1) keseluruhannya valid. $df=(N-2)$ yaitu $99-2 = 97$ dengan tingkat kesalahan 0,05 maka hasil t-tabel di diperoleh = 0,197, hal ini menunjukkan bahwa pernyataan yang digunakan dalam kuesioner adalah tidak valid. Pernyataan tersebut dapat dijadikan sebagai indikator terhadap variabel bahwa pernyataan tersebut (valid) dapat diikutsertakan pada analisis selanjutnya.

2) Hasil Uji Validitas Pelatihan (X_2)

Uji validitas Pelatihan (X_2) dengan menggunakan SPSS 22 *for windows* yaitu dengan hasil berikut:

Tabel Hasil Uji Validitas Pelatihan (X_2)

No	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Kriteria	Keterangan
1	Item1	0,363	0,197	r hitung > r tabel	Valid
2	Item 2	0,618	0,197	r hitung > r tabel	Valid
3	Item 3	0,626	0,197	r hitung > r tabel	Valid
4	Item 4	0,616	0,197	r hitung > r tabel	Valid
5	Item 5	0,581	0,197	r hitung > r tabel	Valid
6	Item 6	0,689	0,197	r hitung > r tabel	Valid
7	Item 7	0,609	0,197	r hitung > r tabel	Valid
8	Item 8	0,759	0,197	r hitung > r tabel	Valid
9	Item 9	0,517	0,197	r hitung > r tabel	Valid
10	Item 10	0,777**	0,197	r hitung > r tabel	Valid

Sumber: data diolah 2018

Berdasarkan tabel dapat dijelaskan bahwa, Nilai dari pertanyaan no. 1 sampai 10 bahwa $r_{hitung} > r_{tabel} = 0,519 > 0,197$ maka $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 22 *for windows* menunjukkan bahwa hasil uji validitas dari 10 item pertanyaan pada variabel pelatihan (X_2) keseluruhannya valid. $df=(N-2)$ yaitu $99-2 = 97$ dengan tingkat kesalahan 0,05 maka hasil t-tabel di diperoleh = 0,197, hal ini menunjukkan bahwa pernyataan yang digunakan dalam kuesioner adalah tidak valid. Pernyataan tersebut dapat dijadikan sebagai indikator terhadap variabel bahwa pernyataan tersebut (valid) dapat diikutsertakan pada analisis selanjutnya.

3) Hasil Uji Validitas Peningkatan SDM (Y)

Uji validitas Peningkatan SDM (Y) dengan menggunakan SPSS 22 *for windows* yaitu dengan hasil berikut:

Tabel Hasil Uji Validitas Peningkatan SDM

No	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Kriteria	Keterangan
1	Item1	0,458	0,197	r hitung > r tabel	Valid
2	Item 2	0,577	0,197	r hitung > r tabel	Valid
3	Item 3	0,463	0,197	r hitung > r tabel	Valid
4	Item 4	0,475	0,197	r hitung > r tabel	Valid
5	Item 5	0,466	0,197	r hitung > r tabel	Valid
6	Item 6	0,505	0,197	r hitung > r tabel	Valid
7	Item 7	0,568	0,197	r hitung > r tabel	Valid
8	Item 8	0,569	0,197	r hitung > r tabel	Valid
9	Item 9	0,491	0,197	r hitung > r tabel	Valid
10	Item 10	0,286	0,197	r hitung > r tabel	Valid

Sumber: data diolah 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan, bahwa Nilai dari pertanyaan no. 1 sampai 10 bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ sebagai contoh pada item 1 = $0,458 > 0,197$ maka $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 22 for windows menunjukkan bahwa hasil uji validitas dari 10 item pertanyaan pada variabel Peningkatan SDM (Y) keseluruhannya valid. $df=(N-2)$ yaitu $99-2 = 97$ dengan tingkat kesalahan 0,05 maka hasil t-tabel di diperoleh = 0,197, hal ini menunjukkan bahwa pernyataan yang digunakan dalam kuesioner adalah tidak valid. Pernyataan tersebut dapat dijadikan sebagai indikator terhadap variabel bahwa pernyataan tersebut (valid) dapat diikutsertakan pada analisis selanjutnya.

Hasil Uji Reliabilitas

➤ Reliabilitas Pendidikan (X₁)

Hasil Uji reliabilitas variabel Pendidikan (X₁) dengan menggunakan SPSS 22 for Windows yaitu dengan Hasil Sebagai Berikut:

Tabel Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha (α)		Keterangan
Pendidikan (X1)	0.839	0.60	Reliabel
Pelatihan (X2)	0.894	0.60	Reliabel
Peningkatan SDM (Y)	0.643	0.60	Reliabel

Sumber : data diolah, 2018

Berdasarkan tabel dapat dijelaskan, bahwa Hasil uji reliabilitas variabel pendidikan (x1) didapat nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,839 > 0,60$ maka dapat di simpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian ini reliabel dan dapat di jadikan alat ukur dianalisis selanjutnya.

Hasil uji reliabilitas variabel Pelatihan (X₂) didapat nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,89 > 0,60$ maka dapat di simpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian ini reliabel dan dapat di jadikan alat ukur dianalisis selanjutnya.

Hasil uji reliabilitas variabel peningkatan SDM (Y) didapat nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,643 > 0,60$ maka dapat di simpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian ini reliabel dan dapat di jadikan alat ukur dianalisis selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Menurut Priyatno (2012:33), normalitas data merupakan syarat pokok yang harus dipenuhi dalam analisis parametrik. Normalitas data merupakan hal yang penting karena dengan data yang terdistribusi normal, maka data tersebut dianggap dapat mewakili populasi. Hasil uji normalitas data dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel Hasil Uji Normalitas Hasil Pengujian Normalitas Data

Variabel	Sig > Alpha(α)		Kesimpulan
Pendidididan (X1)	0,056	0,05	Normal
Pelatihaan (X2)	0,198	0,05	Normal
Peningkatan SDM (Y)	0,720	0,05	Normal

Sumber: Data, diolah SPSS, 2018

Pada tabel terlihat bahwa masing-masing variabel penelitian yang terdiri dari Pendidikan, pelatihan dan peningkatan SDM telah menghasilkan nilai asympsig (2-tailed) lebih besar atau sama dengan alpha 0,05 (Signifikan > 0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variable penelitian yang digunakan telah berdistribusi normal. Dengan demikian tahapan pengolahan data lebih lanjut dapat segera dilaksanakan.

2) Uji Multikolinieritas

Metode untuk mengujiadanya multikolinieritas ini dapat dilihat dari *tolerance value variance inflantion factor (VIF)*

1. Jika $VIF > 10$ atau jika $tolerance\ value < 0,10$ maka terjadi multikolinearitas.
2. Jika $VIF < 10$ atau jika $tolerance\ value > 0,10$ maka tidak terjadi multikolinearitas.

Hasil uji multikolinearitas menggunakan perangkat lunak SPSS 22 for windows adalah sebagai berikut:

Tabel Uji Multikolinieritas

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	16,834	2,317		7,265	,000		
Pendidikan	,250	,076	,332	3,275	,001	,488	2,051
Pelatihan	,348	,079	,445	4,398	,000	,488	2,051

a. Dependent Variable: Peningkatan SDM

Sumber: Data, diolah SPSS, 2018

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa, Dari output tabel 13 diatas dapat diketahui bahwa nilai tolerance Pendidikan $0,488 > 0,10$ dan $VIF\ 2,051 < 10$. Serta nilai tolerance Pelatihan $0,488 > 0,10$ dan $VIF\ 2,051 < 10$ maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas antara variabel bebas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Tabel Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,450	1,400		1,750	,083
Pendidikan	,041	,046	,130	,892	,375
Pelatihan	-,048	,048	-,145	-,997	,321

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi dari variabel-variabel independen lebih besar dari 0,05 (sig > 0,05), dengan variabel dependen ABS_RES yaitu diketahui korelasi antara variable pendidikan dengan *unstandardized residual* menghasilkan nilai signifikansi 0.566, nilai signifikansi korelasi lebih besar dari $0.566 > 0.05$, dan korelasi antara variabel pelatihan

dengan *unstandardized residual* menghasilkan nilai signifikansi. Karena nilai signifikansi korelasi lebih besar dari 0. 835 > 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak ditemukan adanya masalah heteroskedastisitas. dengan demikian bahwa model regresi yang dipakai tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Teknik Analisis Data

1) Hasil Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk meramalkan atau memprediksi variabel terikat (Y) dan variabel bebas (X) diketahui. Dalam penelitian ini digunakan analisis regresi linear sederhana yang diolah dengan perangkat lunak SPSS Versi 22 *for windows* dengan hasil sebagai berikut:

Tabel Hasil Regresi Linear Sederhana pendidikan terhadap peningkatan SDM

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	20,917	2,315		9,035	,000
Pendidikan	,491	,058	,651	8,436	,000

a. Dependent Variable: Peningkatan SDM

Sumber: Data diolah 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa, hasil regresi linear sederhana diatas diperoleh hasil koefisien regresi untuk Pendidikan sebesar 0,491 serta kostanta sebesar 20,917 sehingga diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y' = a + bX$$

$$Y' = 20,917 + 0,491 X$$

Tabel Hasil Regresi Linear Sederhana Pelatihan terhadap Peningkatan SDM

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	19,469	2,279		8,541	,000
Pelatihan	,533	,058	,683	9,206	,000

a. Dependent Variable: Peningkatan SDM

Sumber : Data diolah 2018

Berdasarkan hasil tabel diatas dapat di jelaskan bahwa, hasil regresi linear sederhana diatas diperoleh hasil koefisien regresi untuk pembagian tugas sebesar 0,533 serta konstanta sebesar 19,469. Sehingga diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y' = a + bx$$

$$Y' = 19,469 + 0,533 X_2$$

2) Hasil Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini digunakan analisis regresi berganda yang diolah dengan perangkat lunak SPSS versi 22 *for windows* dengan hasil Sebagai berikut:

Tabel Hasil Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	16,834	2,317		7,265	,000
Pelatihan	,348	,079	,445	4,398	,000
Pendidikan	,250	,076	,332	3,275	,001

a. Dependent Variable: Peningkatan SDM

Sumber : Data diolah 2018

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa, menunjukkan hasil pendugaan koefisien regresi dan pengujian secara sendiri-sendiri (Parsial) dengan uji t. berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai koefisien regresi untuk Pendidikan sebesar 0,250 dan nilai koefisien regresi untuk Pelatihan sebesar 0,348. Serta konstanta sebesar 16,834 berdasarkan nilai tersebut diperoleh persamaan regresi linear berganda adalah:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y' = 16,834 + 0,250 X_1 + 0,348 X_2$$

3) Analisis Koefisien Korelasi Berganda

Korelasi berganda adalah suatu korelasi yang bermaksud untuk melihat hubungan antara 3 atau lebih variabel (dua atau lebih variabel dependent dan satu variabel independent). Hasil koefisien korelasi antara pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan SDM adalah sebagai berikut:

Tabel Hasil Analisis Koefisien Korelasi Berganda Model Summary^b

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
,721 ^a	,520	,510	2,83187	2,048

a. Predictors: (Constant), Pendidikan, Pelatihan

b. Dependent Variable: Peningkatan SDM

Sumber : Data diolah 2018

Berdasarkan dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi (R) antara Pendidikan (X₁) dan Pelatihan (X₂) dengan peningkatan SDM (Y) adalah sebesar 0,721. Sementara itu dapat dilihat dari kriteria pengukurannya yaitu sebagai berikut :

4) Analisis Koefisien Determinasi

Menurut Siregar (2013:338) koefisien determinasi (R²) adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih X (bebas) terhadap variabel Y (terikat).

Hasil koefisien determinasi antara gaya Kemampuan dan Pembagian Tugas terhadap Kinerja Pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel Hasil Analisis Koefisien Determinasi Model Summary^b

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
,721 ^a	,520	,510	2,83187	2,048

a. Predictors: (Constant), Pendidikan, Pelatihan

b. Dependent Variable: Peningkatan SDM

Sumber: data diolah 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa, Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS Versi 22 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi R Squae (R²) Sebesar 0,721 atau 72,1%.

$$KD = R^2 \times 100\% = 0,721 \times 100\% = 51,9\% \text{ dibulatkan} = 52,0\%$$

Berdasarkan model diatas dijelaskan bahwa nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 52,0% menunjukkan bahwa pengaruh variabel pendidikan, pelatihan terhadap harga saham sebesar (52,0% - 100) = 48%. Sedangkan sisanya sebesar 48,0% dipengaruhi oleh variabel lain atau faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

1) Uji t

Uji-t digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X1) dan (X2) secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat (Y). Uji t menggunakan SPSS 22 for windows dengan hasil sebagai berikut:

Tabel Uji t Coefficients^a

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	16,834	2,317		7,265	,000
Pelatihan	,348	,079	,445	4,398	,000
Pendidikan	,250	,076	,332	3,275	,001

a. Dependent Variable: Peningkatan SDM

Sumber data diolah 2018

Berdasarkan Uji t pada tabel diatas dapat dijelaskan bahwa, secara sendiri-sendiri (parsial) untuk menguji pengaruh srtiap variabel independen secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap variabel dependen nilai t hitung , jika t hitung maka variabel tersebut tidak berpengaruh secara signifikan. Pengujian hipotesis dengan $\alpha = 5\%$. Sedangkan derajat bebas pengujian adalah $df = n - k$ maka $df = 99 - 3 = 96$ dengan tingkat kesalahan $\alpha = 5\%$ (0,05) maka nilai t-tabel = 1,660.

Nilai t-hitung > t-tabel untuk variabel Pendidikan berpengaruh secara parsial terhadap peningkatan SDM sebesar 4,398 > 1,660.dan untuk variabel pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap peningkatan SDM sebesar 3,275 > 1,660.

2) Uji F

Menurut Singgih (2012:78), uji-F digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X_1 dan X_2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat (Y). Uji F menggunakan SPSS (*Statiscal Product and Service Solution*) 22 for windows dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel Uji F
ANOVA^a**

Variabel	Sum of Squares	Mean Square	F	Sig.
Regression	833,765	416,882	51,984	,000 ^b
Residual	769,872	8,019		
Total	1603,636			

a. Dependent Variable: Peningkatan SDM

b. Predictors: (Constant), Pendidikan, Pelatihan

Berdasarkan Uji F tabel diatas dapat dijelaskan bahwa, secara bersama-sama (simultan) untuk menguji pengaruh semua variabel secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen nilai Fhitung > Ftabel artinya ada pengaruh, jika Fhitung < Ftabel maka variabel tersebut tidak berpengaruh secara signifikan maka Pengujian hipotesis dengan $\alpha = 5\%$. Sedangkan derajat bebas pengujian adalah $df_1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$ sedangkan $df_2 = n - k = 99 - 3 = 96$ Jika pengujian dilakukan pada $\alpha = 5\%$, maka nilai F tabelnya adalah 3,09. Lihat pada $N_1=2$ dan $N_2= 96$. pada baris tingkat kesalahan 0.05 Nilai Fhitung > Ftabel untuk variabel Pendidikan dan Pelatihan yaitu sebesar $51,984 > 3,090$

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil untuk pengolahan regresi linear sederhana Pendidikan terhadap Peningkatan SDM pegawai diperoleh persamaan $Y' = 20,917 + 0,491 X$

Artinya jika Kemampuan mengalami kenaikan satu satuan, maka Kinerja Karyawan meningkat sebesar 0,491 satuan dan sebaliknya jika kemampuan diturunkan sebesar satusatuan, maka Kinerja Pegawai akan ikut menurun sebesar 0,491 satuan. Sedangkan jika variabel Pendidikan tidak ada (nol) maka Peningkatan SDM tetap ada sebesar 20,917 satuan.

Selanjutnya hasil untuk pengolahan regresi linear sederhana Pelatihan terhadap Peningkatan SDM Pegawai diperoleh persamaan $Y' = 19,469 + 0,533 X_2$

Artinya jikaPelatihan mengalami kenaikan satu-satuan, maka Peningkatan SDM meningkat sebesar 0,533 satuan dan sebaliknya jika Pelatihan tidak ada (nol), maka Peningkatan SDM tetap ada sebesar 19,469 satuan.

Selanjutnya hasil untuk pengolahan regresi linear berganda Pendidikan dan Pelatihan terhadap Peningkatan SDM diperoleh persamaan $Y' = 16,834 + 0,250 X_1 + 0,348 X_2$. artinya jika Pendidikan dan Pelatihan mengalami kenaikan satu-satuan, maka Peningkatan SDM meningkat sebesar $0,250 X_1 + 0,348 X_2$ satuan dan sebaliknya jika Pendidikan dan Pelatihan tidak ada (nol), maka Peningkatan SDM tetap ada sebesar 16,834 satuan

Selanjutnya hasil untuk pengolahan secara bersama-sama atau simultan antara variabel X_1 dan X_2 terhadap Y memperlihatkan nilai hubungan sebesar 0,721.

Nilai tersebut diperoleh melalui perhitungan koefisien korelasi. yang berada pada rentang 0,60-0,79. Hal ini menunjukkan bahwa korelasi antara Pendidikan (X_1), Pelatihan (X_2) Peningkatan SDM (Y) adalah **kuat**.

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS Versi 22 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi R^2 sebesar 0,721 atau 72,1%, $KD = R^2 \times 100\% = 0,721 \times 100\% = 51,9\%$ dibulatkan = 52,0%

Berdasarkan model di atas dijelaskan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 52,0% menunjukkan bahwa pengaruh variabel pendidikan, pelatihan terhadap harga saham sebesar 52,0%. Sedangkan sisanya sebesar 69,5% dipengaruhi oleh variabel lain atau faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Berdasarkan Uji t pada tabel 4.16 di atas dapat dijelaskan bahwa untuk menguji pengaruh setiap variabel independen secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap variabel dependen nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka variabel tersebut tidak berpengaruh secara signifikan. dan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel independen tersebut berpengaruh terhadap dependen Pengujian hipotesis dengan $\alpha = 5\%$. Sedangkan derajat bebas pengujian adalah $df = n - k$ maka $df = 99 - 3 = 96$ dengan tingkat kesalahan $\alpha = 5\%$ (0,05) maka nilai $t_{tabel} = 1,660$.

Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ untuk variabel Pendidikan berpengaruh secara parsial terhadap peningkatan SDM sebesar $4,398 > 1,660$. dan untuk variabel pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap peningkatan SDM sebesar $3,275 > 1,660$.

Dan hasil pengujian hipotesis uji $F_{hitung} > F_{tabel}$ secara bersama-sama variabel Pendidikan (X_1), dan Pelatihan (X_2) terhadap Peningkatan SDM (Y) didapat hasil pengujian pada tabel (ANOVA) yaitu nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $51,986 > 3,090$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan ada pengaruh yang signifikan Pendidikan (X_1) dan Pelatihan (X_2) terhadap Peningkatan SDM (Y) di Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Selatan. artinya secara simultan pengaruh yang signifikan Pendidikan dan Pelatihan terhadap Peningkatan SDM (Y) di Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Selatan.

Sedangkan derajat bebas pengujian adalah $df_1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$ sedangkan $df_2 = n - k = 99 - 3 = 96$. Jika pengujian dilakukan pada $\alpha = 5\%$, maka nilai F_{tabel} adalah 3,090. Lihat pada $N_1 = 2$ dan $N_2 = 96$. pada baris tingkat kesalahan 0.05. Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ untuk variabel Pendidikan dan Pelatihan yaitu sebesar $51,984 > 3,090$

E. KESIMPULAN DAN SARAN

1) Kesimpulan

Dari analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan oleh peneliti pada bab sebelumnya, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan Uji t untuk menguji pengaruh setiap variabel independen secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap variabel dengan derajat bebas pengujian adalah $df = n - k$ maka $df = 99 - 3 = 96$ dengan tingkat kesalahan $\alpha = 5\%$ (0,05) maka nilai $t_{tabel} = 1,660$. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ untuk variabel Pendidikan berpengaruh secara parsial terhadap peningkatan SDM sebesar $4,398 > 1,660$. dan untuk variabel pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap peningkatan SDM sebesar $3,275 > 1,660$.
2. pengujian derajat bebas adalah $df_1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$ sedangkan $df_2 = n - k = 99 - 3 = 96$. Jika pengujian dilakukan pada $\alpha = 5\%$, maka nilai F

tabelnya adalah 3,090. Lihat pada $N1=2$ dan $N2= 96$. pada baris tingkat kesalahan 0.05. Nilai Fhitung > Ftabel untuk variabel Pendidikan dan Pelatihan yaitu sebesar $51,984 > 3,090$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan ada pengaruh yang signifikan Pendidikan (X1) dan Pelatihan (X2) terhadap Peningkatan SDM (Y) di Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Selatan.

2) Saran

Berdasarkan analisis data dan kesimpulan yang telah dikemukakan, maka peneliti memberikan saran yang disampaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pimpinan instansi disarankan untuk memberikan Pendidikan kepada pegawai agar Peningkatan SDM pegawai tercapai yaitu dengan cara : menempatkan pekerjaan sesuai dengan lulusan.
2. Disarankan untuk Pimpinan untuk meningkatkan Pelatihan seperti: mengadakan pelatihan diluar kota, seminar dan setiap pelatihan mendapatkan sertifikat.
3. Disarankan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan untuk penelitian selanjutnya mengenai hubungan antara Pendidikan, Pelatihan dan Peningkatan SDM pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Selatan sehingga masih ada variabel lain yang dapat mempengaruhi Peningkatan SDM pegawai seperti Pendidikan, Pelatihan, Seminar, kinerja disiplin kerja, jenjang karir, atau variabel lainnya, dan juga peneliti selanjutnya dapat mengubah obyek penelitian maupun menambah jumlah sampel penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2011 *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2013 *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Ardiansyah, I. B. (2017). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Administrasi Bisnis , Volume 1 nomor 1, 22.
- Amir. (2011). *Manajemen Strategi Konsep dan Aplikasi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Bramantyo, R. (2017). *Pemberdayaan pendidikan dan pelatihan untuk Meningkatkan Kepuasan Pengguna*. Jawa Barat: Pendidikan Indonesia.
- David. (2010). *Manajemen Strategi Konsep*. Jakarta: Selemba Empat.
- Hasibuan. 2012. *Manajemen*. Universitas Gdajah Mada. Yogyakarta
- Herlina. (2015). *Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)*. Mataram: FIP IKIF.

- Heru, Fajar (2010). *Manajemen Sumberdaya Manusia* . Jakarta: UPP STIM YKPN.
- Mardiana, B. S. (2016). *Pengaruh Pendidikan dan Latihan Penjenjangan Terhadap Motivasi Kerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Kabupaten Nunukan*. Makassar: Unismuh.
- Mustika (2017). *Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)*, Jakarta :Universitas Pendidikan Indonesia.
- Priyatno, Duwi. 2014. *SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis*. Yogyakarta: Andi Offset
- Robinson, P. d. (2013). *Manajemen Strategis*. Jakarta: Selemba Empat.
- Siti, a. w. (2015). *Sistem Pendidikan dan Pelatihan Dalam Upaya*. Jakarta: IPB.
- Siregar, Syofian. 2013. *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sujarweni, Wiratna V. 2014. *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Statistik untuk Penelitian* . Bandung: Alfabeta.
- Surdayono. (2017). *Metodelogi Penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wijaya, A. (2018). *Hukum Jaminan Sosial Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Yusuf. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: UIN.