

PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT) TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI BADAN NARKOTIKA NASIONAL (BNN) PROVINSI MALUKU UTARA

Nurdianti Muksin

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Khairun

Rahmat Sabuhari

Fakultas Ekonomi, Universitas Khairun

Abstrak. Prestasi kerja adalah perilaku yang ditampilkan oleh individu atau kelompok yang berkaitan dengan capaian target kerja yang telah ditentukan dalam sebuah organisasi. Pendidikan dan pelatihan merupakan suatu hal yang tidak bias dipisahkan dalam dunia ketenagakerjaan hal tersebut erat kaitannya karena pendidikan meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap seorang karyawan an pelatihan merupakan suatu rangkaian kegiatan atau proses yang bertujuan untuk atau pegawai guna melaksanakan tugasnya

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan analisis regresi sederhana menggunakan bantuan program SPSS 20 for windows. Tujuan penelitian ini untuk membuktikan pengaruh variabel pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap prestasi kerja Pegawai badan narkotika nasional provinsi Maluku utara.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui secara parsial variable diklat berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai. Variabel dependen juga memberikan hasil positif terhadap variabel independen. Hal ini dapat dilihat dari nilai R^2 variabel dependen yang diteliti lebih besar dari nilai R^2 yang tidak diteliti.

Kata Kunci: pendidikan dan pelatihan (diklat), prestasi kerja pegawai

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Di era globalisasi saat ini, berhasil atau gagalnya pelaksanaan fungsi-fungsi sumber daya manusia dalam organisasi sangat bergantung pada sejauh mana kualitas sumber daya manusianya. Sehingga demikian betapa penting dan strategisnya pengembangan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam perubahan yang terus berkembang. Sumber daya manusia yang berkualitas akan organisasi sangat menentukan baik buruknya kinerja organisasi di masa mendatang.

Mengingat pentingnya peran sumber daya manusia dalam organisasi agar tetap dapat eksis dalam iklim persaingan bebas tanpa batas, maka peran manajemen tidak lagi hanya menjadi tanggung jawab para pegawai, akan tetapi merupakan tanggung jawab pimpinan organisasi. Pengelolaan manajemen sumber daya manusia tentu saja harus dilaksanakan oleh pemimpin yang professional.

Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada pegawai. Seorang pimpinan pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia bisnis untuk

mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu yang ada dalam organisasi itu secara terpadu. Selain itu, manajemen sumber daya manusia juga memberikan penekanan pada kepentingan strategi dan proses, demi kelangsungan aktivitas organisasi secara terus menerus

Prestasi kerja mempunyai peran yang sangat penting dalam mewujudkan tujuan organisasi. Prestasi kerja di fokuskan pada hasil kerja pegawai, apabila hasil kerja yang di peroleh sesuai dengan standar yang telah di tentukan maka secara kualitas dan kuantitas prestasi kerja telah dipenuhi. Berkaitan dengan prestasi kerja Mangkunagara (2002:22) mendefinisikan bahwa prestasi merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dengan demikian dapat diartikan bahwa prestasi kerja merupakan proses pengukuran dan penilaian tingkat keberhasilan seseorang dalam mencapai tujuan berdasarkan atas pengetahuan dan kemampuan yang di peroleh melalui penddikan dan pelatihan serta kesungguhan dalam melaksanakan pekerjaan.

Pendidikan dan pelatihan (Diklat) merupakan suatu proses pembelajaran dalam pemenuhan kebutuhan suatu organisasi yang

dikelola secara sistematis dan profesional guna mengarahkan pegawai pada perubahan kemampuan (kompetensi), sikap, dan perilaku untuk memenuhi tuntutan kualifikasi kerja dan dinamika perkembangan organisasi. Diklat sebagaimana dimaksud di lingkungan Pemerintah termasuk pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Maluku Utara mempunyai urgensi strategis dalam misi peningkatan kualitas pegawai (sumber daya manusia) sebagai bagian dari reformasi pemerintah dalam rangka pencapaian kerja di bidang pencegahan dan pemberantasan narkotika.

Upaya strategis meningkatkan prestasi kerja salah satunya ditempuh melalui pembenahan kinerja, yang tidak hanya pada level staf saja melainkan seluruh pegawai meliputi jajaran pimpinan sampai pegawai operasional sehingga terjadi pergerakan secara terarah dan simultan. Salah satu bentuknya adalah pengembangan pegawai yang dilakukan melalui kemas diklat yang *match* dengan fungsinya, sehingga memberikan dampak positif terhadap visi dan misi organisasinya.

Program pendidikan dan pelatihan diharapkan dapat memberikan motivasi bagi pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Maluku Utara dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan keterampilan kinerja pegawai dan selanjutnya meningkatkan karir pegawai yang bersangkutan. Karena salah satu tujuan pendidikan dan pelatihan adalah untuk meningkatkan mutu kerja organisasi, dan dengan kinerja yang terus meningkat secara otomatis akan mempengaruhi pula karir pegawai yang bersangkutan yang pada akhirnya akan mendorong percepatan pencapaian tujuan organisasi. Pendidikan dan pelatihan bagi pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Maluku Utara adalah salah satu investasi yang teramat penting yang dibuat suatu organisasi dalam memperlancar jalannya tugas pokok dan fungsi organisasi.

Badan Narkotika Nasional Provinsi Maluku Utara adalah perwakilan dari Badan Narkotika Nasional yang salah satu fungsinya adalah untuk melaksanakan kebijakan dibidang pencegahan, pemberdayaan masyarakat, pemberantasan, dan rehabilitasi” memiliki ruang gerak yang lebih luas dan strategis dalam upaya peningkatan kemampuan pencegahan dan pemberantasan penyalahgunaan serta peredaran gelap Narkoba, dan demi tercapainya visi “Indonesia Bebas Narkoba

Tahun 2015”.

Kondisi obyektif yang terlihat di Badan Narkotika Nasional Provinsi Maluku Utara, yakni pegawainya belum menunjukkan prestasi kerja yang maksimal dalam memajukan organisasinya. Kongkritnya pegawai masih sering terlambat masuk kantor sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, masih terdapat pegawai yang menunda-nunda pekerjaan, kurang bertanggung jawab terhadap tugas yang diemban kepadanya, kurang loyal terhadap pimpinan bila diberi tugas, kurang menghargai waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya dan harus melakukan pengulangan pekerjaan karena kesalahan adalah bukti bahwa pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Maluku Utara harus diteliti dan dicermati lebih jauh tentang faktor-faktor yang bisa mempengaruhi prestasi kerja yang telah ditetapkan.

Banyak hal yang dijadikan alasan rendahnya prestasi kerja pegawai mulai dari kesadaran diri untuk serius menyelesaikan tugas yang diberikan, dorongan untuk tetap konsisten dan tepat waktu menyelesaikan tugas itu, kemudian soal disiplin kerja juga tidak terlepas dari diri pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Maluku Utara, disiplin pegawai sangat ditentukan oleh seberapa besar pemahaman dan kemampuan yang diperoleh melalui program pendidikan dan pelatihan (diklat). Oleh karenanya penting kiranya jika dasar utama untuk mengukur rasa percaya diri, tanggung jawab dan disiplin pegawai Badan Narkotika Nasional adalah pendidikan dan pelatihan (diklat).

Ada hal utama yang menurut penulis perlu dijadikan wadah untuk meningkatkan kedisiplinan dan motivasi pegawai untuk berprestasi yakni program pendidikan dan pelatihan (diklat), hal ini dijadikan sebagai variabel kausal dan akan dibahas dalam penelitian ini sebagai variable dependen.

Hasil wawancara peneliti pada tanggal 8 Desember pukul 12.00 diperoleh informasi bahwa pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Maluku Utara tidak terlalu disiplin dan kurang termotivasi untuk melakukan pekerjaan, kurangnya kepercayaan diri dan kurang bertanggung jawab atas apa yang harus diselesaikan menjadi penyebab rendahnya prestasi kerja para pegawai. Kepercayaan diri dan rasa tanggung jawab menjadi masalah serius bagi setiap pegawai, sehingga pimpinan diharuskan mempunyai rencana dan program yang dalam pelaksanaannya harus melibatkan semua

unsur.

Masalah lain yang juga sangat penting diketahui melalui observasi awal pada hari senin tanggal 8 Desember 2014 pukul 10.00, dari pihak Badan Narkotika Nasional Provinsi Maluku Utara bahwa sepanjang tahun 2012-2014 baru terdapat enam kasus yang berhasil diungkapkan, oleh karena itu diperlukan pendidikan dan pelatihan khusus bagi pegawai tertentu yang mengarah pada peningkatan kemampuan dan pengetahuan serta disiplin dan motivasi kerja yang tinggi. Karena masih ada pegawai yang belum terlalu memahami betul Tupoksi yang diberikan, masih ada pekerjaan yang tidak efektif seperti pembuatan surat-surat yang sering salah sehingga diharuskan untuk membuat ulang. Hal ini menggambarkan bahwa dari segi efisiensi waktu belum baik karena harus mengulang-ulang pekerjaan yang sama dengan waktu yang lama.

Berdasarkan uraian masalah yang telah dipaparkan melalui berbagai macam literatur, penelitian terdahulu, teori-teori, pengamatan langsung dan hasil wawancara peneliti pada objek dalam latar belakang diatas, maka penelitian ini dengan judul Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Maluku Utara.

Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang diuraikan pada latar belakang di atas, maka dapat di rumuskan masalah dalam penelitian ini yaitu Apakah pendidikan dan pelatihan (Diklat) berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Maluku Utara

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang diuraikan di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh pendidikan dan pelatihan (Diklat) terhadap prestasi kerja pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Maluku Utara.

Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Secara teoritis, penelitian ini dapat menjadi masukan dalam memperkaya pengembangan keilmuan dalam manajemen sumberdaya manusia dan lebih khusus yang berkaitan dengan

kualitas kinerja pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Maluku Utara. dalam menjalankan fungsi pelayanan public kepada masyarakat

2. Secara praktis, penelitian ini menjadi masukan bagi pengambil keputusan terutama pada pihak pemerintah Provinsi Maluku Utara dan Manajemen pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Maluku Utara dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai dalam menghadapi dinamika kerja dan tuntutan masyarakat yang semakin kompetitif saat ini dan di masa mendatang.

KERANGKA TEORITIK

Landasan Teori Manajemen

Istilah Manajemen dalam bahasa latin "*Managiare*" yaitu "*Manus*" berarti tangan dan "*agree*" yang berarti melaksanakan. Sedangkan dalam bahasa inggris "*to manage*" yang berarti mengurus/ membimbing/ mengawasi. Pengertian manajemen, sampai saat ini belum ada kesepakatan yang universal dari para ahli. Definisi umum dari manajemen adalah merupakan kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengawasan dan evaluasi terhadap sumber daya yang dimiliki oleh organisasi.

Menurut Hasibuan (2007:9) bahwa "Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Manajemen ini terdiri *men, money, method, materials, machines, dan market*". Manajemen adalah kemampuan atau keterampilan untuk memperoleh suatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang telah ditentukan sebelumnya dengan menggunakan orang lain.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Di zaman modern ini, manusia memiliki peran seran sentral dalam pencapaian tujuan-tujuan organisasi, tak terbantahkan. Konsekuensinya adalah dibutuhkan anggota organisasi atau sumber daya manusia yang tidak saja berkemampuan tetapi memiliki motivasi tinggi dan beretika. Disinilah kemudian, manajemen sumber daya manusia yang efektif menjadi sangat penting. Dalam intensitas dan cakupan yang beragam, aktivitas manajemen sumber daya manusia menjadi bagian penting dan strategis dalam

system organisasi apapun jenis dan ukurannya, bersinergi dengan fungsi-fungsi organisasi lainnya adalah sebuah keharusan yang mestinya dibangun.

Manajemen sumber Daya Manusia adalah fungsi pokok organisasi yang bertanggung jawab untuk mendapatkan sumber daya manusia terbaik, melatih mereka secara tepat, dan memotivasi dan mempertahankan mereka untuk tetap berkiprah dalam organisasi. Ambar dan Rosidah (2009:12) mengemukakan "Pengertian Manajemen Sumber daya manusia sebagai usaha untuk mengerahkan dan mengelola sumberdaya manusia di dalam organisasi agar mampu berpikir dan bertindak sebagaimana yang diinginkan oleh organisasi".

Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Pendidikan dan pelatihan merupakan suatu hal yang tidak bisa dipisahkan dalam dunia ketenagakerjaan. Hal tersebut erat kaitannya karena pendidikan dan pelatihan merupakan suatu rangkaian kegiatan atau proses yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap seorang karyawan atau pegawai guna melaksanakan tugasnya. Pendidikan dan pelatihan juga dapat menghilangkan kesenjangan yang terjadi antara unsur-unsur yang dimiliki oleh seorang karyawan atau pegawai dengan unsur-unsur atau tujuan yang diharapkan oleh suatu instansi/ lembaga. pendidikan dan pelatihan memiliki tujuan untuk meningkatkan pengetahuan, *skill* seseorang dalam menunjang pekerjaannya. Notoatmodjo (2003:41) mengemukakan bahwa tujuan dari pendidikan dan pelatihan, yaitu: suatu deskripsi dari pengetahuan, sikap dan tindakan, penampilan dan sebagainya yang diharapkan akan dimiliki sasaran pendidikan pada periode tertentu.

Pendapat lain disampaikan Dessler (2008:278) bahwa setelah merekrut dan memilih karyawan yang berpotensi tidak menjamin bahwa mereka akan bekerja secara efektif. Salah satunya karena tidak mengetahui apa yang harus dilakukan atau bagaimana melakukannya. Selain itu,

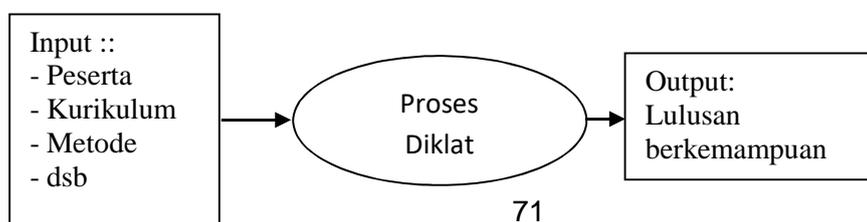
pendidikan dan pelatihan merupakan wahana yang paling tepat untuk mentransfer segala perkembangan baru yang terjadi di lingkungan organisasi.

Menurut Notoatmodjo (2003:28) "Pendidikan dan Pelatihan adalah merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian masyarakat". Pendapat tersebut sejalan dengan pendapat Gomes (2003:197) pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggungjawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya.

Dengan pendidikan dan pelatihan berarti para pegawai belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar-benar dan tepat, serta dapat memperkecil atau meninggalkan kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan. Adanya pendidikan dan pelatihan para karyawan mempunyai kesempatan besar untuk menyerap nilai-nilai baru yang selama ini mungkin belum ada, sehingga dengan pola-pola baru tersebut, karyawan dapat meningkatkan profesinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya (Gouzali 2006:72). Sedangkan menurut Sudarjo (2003:31) pentingnya pendidikan dan pelatihan bukan hanya bagi karyawan atau pegawai yang bersangkutan saja, tetapi juga bagi perusahaan atau organisasi, karena dengan meningkatnya kemampuan atau keterampilan karyawan, dapat meningkatkan prestasi kerja para pegawai. Prestasi pegawai meningkat, berarti organisasi yang bersangkutan akan memperoleh keuntungan.

Dari pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan suatu program yang diharapkan dapat memberikan rangsangan atau stimulus kepada seseorang untuk dapat meningkatkan kemampuan dalam pekerjaan tertentu dan memperoleh pengetahuan umum dan pemahaman terhadap keseluruhan lingkungan kerja dan organisasi.

2.2.2. Proses Pendidikan dan Pelatihan



Gambar 1 Proses pendidikan dan Pelatihan

Metode Pendidikan dan Pelatihan

Metode pendidikan dan pelatihan merupakan suatu cara sistematis yang dapat memberikan deskripsi secara luas serta dapat mengkondisikan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan untuk mengembangkan pengetahuan dan kemampuan seseorang. Pada dasarnya penerapan metode dalam suatu pendidikan dan pelatihan disesuaikan dengan kebutuhan dalam pendidikan dan pelatihan itu sendiri. Metode pendidikan dan pelatihan merupakan pendekatan terhadap cara penyelenggaraan dan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan. Notoatmodjo (2003:59) Pendidikan dan Pelatihan bagi para pegawai atau pegawai di suatu organisasi atau institusi biasanya dikelompokkan menjadi 2, yaitu:

- a. *Pre-service training* (Pelatihan sebelum menjalankan tugas atau pekerjaan)
- b. *In-service training* (Pelatihan setelah menjalankan tugas), yang terbagi dua, yakni: pelatihan di luar tugas (*off the job training*) dan pelatihan di dalam tugas (*on the job training*)

Prestasi Kerja

Kebutuhan berprestasi adalah dorongan untuk unggul, untuk berprestasi berdasarkan seperangkat standard dan berusaha keras untuk sukses. Ada orang yang mempunyai dorongan yang kuat sekali untuk berhasil dan ada yang sebaliknya. Siagian (2003:23) berpendapat bahwa prestasi kerja adalah perilaku yang ditampilkan oleh individu atau kelompok yang dalam sebuah organisasi. Pengertian lain tentang prestasi disebutkan oleh Dharma (2012:1) prestasi kerja yaitu produk atau jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang. Suatu lembaga yang berkembang memiliki pegawai yang produktif dan berkualitas. Untuk dapat melihat produktifitas pegawai, lembaga/organisasi perlu mengadakan evaluasi atau penilaian terhadap prestasi yang dicapai pegawainya.

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2002:67). Seseorang dikatakan mempunyai prestasi baik apabila hasil yang dicapai mencapai standar yang telah ditentukan atau lebih. Sebaliknya, jika seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan hanya mencapai di bawah standar yang telah ditentukan dibutuhkan adanya dorongan atau motivasi yang tinggi, atau dengan dipenuhinya kebutuhan-kebutuhannya

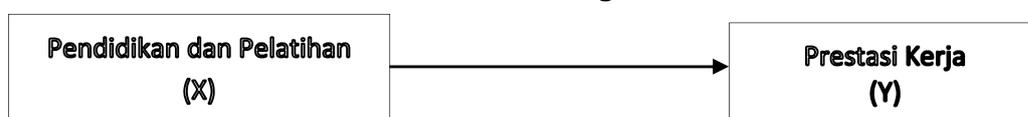
Kerangka Pemikiran

Notoatmojo (2003:28) mengemukakan bahwa pendidikan dan pelatihan berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau keterampilan karyawan yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu. Selanjutnya pentingnya pendidikan dan pelatihan bukan hanya bagi karyawan atau pegawai yang bersangkutan saja, tetapi juga bagi perusahaan atau organisasi, karena dengan meningkatnya kemampuan atau keterampilan karyawan, dapat meningkatkan prestasi kerja para pegawai. Prestasi pegawai meningkat, berarti organisasi yang bersangkutan akan memperoleh keuntungan.

Dari pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan (diklat) merupakan suatu program yang diharapkan dapat memberikan rangsangan atau stimulus kepada seseorang untuk dapat meningkatkan kemampuan dalam pekerjaan tertentu dan memperoleh pengetahuan umum dan pemahaman terhadap keseluruhan lingkungan kerja dan organisasi.

Pada penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah pendidikan dan pelatihan (diklat), sedangkan prestasi kerja dijadikan sebagai variabel terikat. Kerangka pemikiran yang telah dikemukakan di atas dapat dilihat pada gambar 2 sebagai berikut:

Gambar 2 Kerangka Pemikiran



Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, landasan teori dan riset terdahulu yang dikemukakan sebelumnya maka hipotesis dalam penelitian ini adalah diduga bahwa Pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja Badan Narkotika Nasional Provinsi Maluku Utara.

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Badan Narkotika Nasional Provinsi Maluku Utara. Dimana waktu yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah selama 5 (lima) bulan yaitu bulan Desember 2014 sampai dengan bulan April 2015

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Tetap yang bekerja di Badan Narkotika Nasional Provinsi Maluku Utara yang berjumlah 124 orang. Karena populasinya terlalu besar dan peneliti tidak mungkin mengambil semua karena keterbatasan waktu, tenaga dan biaya, maka pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

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

Dimana:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan

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

$$n = \frac{1}{1 + (1,0)^2}$$

$$n = 55,357$$

Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini menggunakan:

- 1) Data primer yaitu data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli. Data primer yang ada dalam penelitian ini merupakan data yang diperoleh dari kuesioner, yakni identitas responden serta tanggapan responden terhadap pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner yang terkait dengan variable yang akan diteliti.
- 2) Data sekunder adalah data yang merupakan sumber data penelitian yang

diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Seperti struktur organisasi, uraian tugas dll.

Teknik Pengumpulan Data

Adapun instrument yang digunakan untuk memperoleh data yang valid dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Angket atau Kuesioner
Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan panduan kuesioner, Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan pertanyaan tertutup.
2. Observasi
Observasi merupakan metode penelitian dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian.
3. Studi Pustaka
Studi pustaka merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku-buku, literatur, jurnal-jurnal, referensi yang berkaitan dengan penelitian ini dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

Metode Analisis dan Teknik Pengolahan Data

Metode Analisis

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi sederhana. Analisis regresi sederhana digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel Pendidikan dan pelatihan Diklat (X) terhadap variabel terikat yaitu Prestasi Kerja (Y). Alasan menggunakan model ini adalah karena peneliti ingin mengetahui seberapa besar pengaruh variable X terhadap variable Y. Model analisis regresi sederhana dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = + X + e$$

Di mana:

Y = Prestasi Kerja Pegawai

X = Pendidikan dan pelatihan (Diklat)

= Koefisien regresi variabel independen

= Konstanta

e = Standar Error

Teknik Pengolahan Data

Analisis data kuantitatif menggunakan bantuan program SPSS for windows, hasilnya akan digunakan sebagai dasar dalam pembuktian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian data dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas ini digunakan untuk mengukur tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen dengan menggunakan uji analisis berdasarkan atas item-item kuesioner. Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas yang tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah. Jika korelasi sudah lebih besar dari 0.3, maka pertanyaan yang dibuat dinyatakan valid. (Setiaji, 2004:59). Sedangkan pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauhmana alat pengukur dapat memberikan hasil yang konsisten apabila dilakukan pengulangan. Konsistensi internal item-item pertanyaan dalam kuesioner akan diuji dengan Crombach Alpha. Instrumen dapat dikatakan andal atau reliabel apabila memiliki koefisien alpha () 0.6 (Setiaji, 2004:59).

Pengujian Hipotesis

Untuk menguji variabel yang berpengaruh antara pendidikan dan pelatihan, terhadap prestasi kerja pegawai secara individual (parsial) maka digunakan uji t. Adapun kriteria pengujian uji t adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada taraf nyata 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti ada pengaruh signifikan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.
- b. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada taraf nyata 0,05 maka H_a ditolak dan H_0 diterima berarti tidak ada pengaruh signifikan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Distribusi Frekuensi Item Pendidikan dan pelatihan (X)

Pendidikan dan Pelatihan merupakan suatu kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan maupun instansi untuk memberikan skil, keterampilan dan pengetahuan kepada para pegawai dalam menangani setiap pekerjaan yang diberikan khususnya pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Maluku Utara. Menurut Notoatmodjo (2003:28) "Pendidikan dan Pelatihan adalah

merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian masyarakat". Pendapat tersebut sejalan dengan pendapat Gomes (2003:197) pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggungjawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Untuk mengetahui sejauh mana tanggapan pegawai mengenai pendidikan dan pelatihan (diklat) maka dari hasil kuestioner yang disebarkan kepada responden melalui tabel 1 berikut ini:

Tabel 1 Distribusi Frekuensi Variabel Diklat (X)

X	Item	Tanggapan responden										Total		Rata-rata
		1		2		3		4		5		F	%	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
1	X.1	0	0	4	9	16	37	14	32	9	20	43	100	3,65
	X.2	0	0	5	11	17	39	10	23	11	25	43	100	3,72
	X.3	0	0	8	18	16	37	16	37	3	7	43	100	3,32
	X.4	0	0	5	11	17	39	16	37	5	11	43	100	3,48
2	X.5	0	0	4	9	16	37	14	32	9	20	43	100	3,65
	X.6	0	0	7	16	18	41	14	32	4	9	43	100	3,34
	X.7	0	0	5	11	17	39	16	37	5	11	43	100	3,48
	X.8	0	0	7	16	19	44	15	34	2	4	43	100	3,27
3	X.9	0	0	5	11	18	41	18	41	2	4	43	100	3,39
	X.10	0	0	5	11	18	41	17	39	3	7	43	100	3,41
4	X.11	0	0	4	9	18	41	18	41	3	7	43	100	3,46
	X.12	0	0	7	16	15	34	16	37	5	11	43	100	3,44
Total														3,52

Sumber: Data yang diolah (2015)

Berdasarkan tanggapan responden mengenai variabel pendidikan dan pelatihan (diklat) pada Tabel 4.3 di atas, dengan pernyataan pertama bahwa Pegawai dan pelatihan selalu dibekali pelatihan sebagian besar responden memberikan jawaban kurang setuju dengan 37% atau 16 orang, dan paling sedikit responden menjawab tidak setuju dengan 9% atau 4 orang, 32% atau 14 responden menjawab setuju dan 20% atau 9 responden memilih menjawab sangat setuju.

Pernyataan kedua bahwa Sangat berkeinginan mengikuti diklat yang sesuai dengan tupoksi saya, sebagian besar responden memberikan jawaban kurang setuju dengan 39% atau 17 orang, dan paling sedikit responden menjawab tidak setuju dengan 11% atau 5 orang, 23% atau 10 responden menjawab setuju dan 25% atau 11 responden memilih menjawab sangat setuju.

Pernyataan ketiga bahwa diklat dapat meningkatkan kemampuan pegawai untuk melihat masalah dari berbagai arah, sebagian besar responden memberikan jawaban kurang setuju dan setuju dengan masing-masing 39% atau 17 orang, dan paling sedikit responden menjawab sangat setuju dengan 7% atau 3 orang, dan 18% atau 8 orang memilih menjawab tidak setuju.

Pernyataan keempat bahwa diklat dapat meningkatkan kemampuan untuk mencari solusi kerja yang tepat, sebagian besar responden memberikan jawaban kurang setuju dengan 39% atau 17 orang, dan paling sedikit responden menjawab sangat setuju dan tidak

setuju dengan masing-masing 11% atau 5 orang, dan 37% atau 16 responden memilih menjawab setuju.

Pernyataan kelima bahwa Sangat berkeinginan mengikuti diklat dapat menumbuhkan rasa ingin tahu tentang pekerjaan, sebagian besar responden memberikan jawaban kurang setuju dengan 37% atau 16 orang, dan paling sedikit responden menjawab tidak setuju dengan 9% atau 4 orang, 32% atau 14 responden menjawab setuju dan 20% atau 9 responden memilih menjawab sangat setuju.

Pernyataan keenam bahwa Sangat berkeinginan mengikuti diklat dapat meningkatkan partisipasi kerja untuk menegejar target, sebagian besar responden memberikan jawaban kurang setuju dengan 41% atau 18 orang, dan paling sedikit responden menjawab sangat setuju dengan 9% atau 4 orang, 32% atau 14 responden menjawab setuju dan 16% atau 7 responden memilih menjawab tidak setuju.

Pernyataan ketujuh bahwa diklat melatih pegawai untuk menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan diklat, sebagian besar responden memberikan jawaban kurang setuju dengan 39% atau 17 orang, dan paling sedikit responden menjawab sangat setuju dan tidak setuju dengan 11% atau 5 orang, dan 37% atau 14 responden memilih menjawab setuju.

Pernyataan kedelapan bahwa diklat dapat menumbuhkan bakat kerja pegawai, sebagian besar responden memberikan jawaban kurang setuju dengan 44% atau 19 orang, dan paling

sedikit responden menjawab sangat setuju dengan 4% atau 2 orang, 34% atau 15 responden menjawab setuju dan 16% atau 7 responden memilih menjawab tidak setuju.

Pernyataan kesembilan bahwa diklat dapat meningkatkan kecakapan komunikasi pegawai, sebagian besar responden memberikan jawaban kurang setuju dan setuju dengan masing-masing 41% atau 18 orang, dan paling sedikit responden menjawab sangat setuju dengan 4% atau 2 orang, dan 11% atau 5 responden memilih menjawab tidak setuju

Pernyataan kesepuluh bahwa diklat dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai, sebagian besar responden memberikan jawaban kurang setuju dengan 41% atau 18 orang, dan paling sedikit responden menjawab sangat setuju dengan 7% atau 3 orang, 39% atau 17 responden menjawab setuju dan 11% atau 5 responden memilih menjawab tidak setuju.

Pernyataan kesebelas bahwa diklat dapat meningkatkan disiplin dan etos kerja pegawai, sebagian besar responden memberikan jawaban kurang setuju dengan masing-masing 41% atau 18 orang, dan paling sedikit responden menjawab sangat setuju dengan 7% atau 3 orang, dan 9% atau 4 responden memilih menjawab tidak setuju.

Pernyataan kedua belas bahwa diklat pegawai cepat dan tepat menyelesaikan pekerjaan, sebagian besar responden memberikan jawaban setuju dengan 37% atau 16 orang, dan paling sedikit responden menjawab sangat setuju dengan 11% atau 5

orang, 37% atau 16 responden menjawab kurang setuju dan 16% atau 7 responden memilih menjawab tidak setuju.

Dari uraian di atas, diketahui terdapat satu item pernyataan yang mempunyai nilai rata-rata tertinggi yakni pada pernyataan kedua (X.2) "Sangat berkeinginan mengikuti diklat yang sesuai dengan tupoksi saya" dengan nilai (mean) sebesar 3.72. Hal ini mengisyaratkan tanggapan responden, dalam hal ini pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Maluku Utara terhadap item kedua berada pada kategori baik. Sedangkan nilai rata-rata variabel X1 sebesar 3,52, maka dapat tanggapan pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Maluku Utara terhadap variabel diklat berada pada kategori baik.

Distribusi Frekuensi Item Prestasi Kerja (Y)

Prestasi kerja diartikan sebagai kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaan agar pekerjaan lebih berdaya guna dan berhasil guna,. Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2002:67). Seseorang dikatakan mempunyai prestasi baik apabila hasil yang dicapai mencapai standar yang telah ditentukan atau lebih. Untuk jelasnya akan disajikan tanggapan responden mengenai prestasi kerja karyawan yang dapat dilihat melalui tabel 2 berikut ini:

Tabel 2 Distribusi Frekuensi Variabel Prestasi Kerja (Y)

	Item	Tanggapan responden										Total		Rata-rata	
		1		2		3		4		5		F	%		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%				
Y	1	Y.1	0	0	4	9	16	37	21	48	2	4	43	100	3,48
		Y.2	0	0	5	11	16	37	17	39	5	11	43	100	3,51
		Y.3	0	0	7	16	15	34	19	44	2	4	43	100	3,37
	2	Y.4	0	0	3	7	16	37	20	46	4	9	43	100	3,58
		Y.5	0	0	7	16	16	37	15	34	5	11	43	100	3,41
	3	Y.6	0	0	6	14	15	34	16	37	6	14	43	100	3,51
		Y.7	0	0	5	11	17	39	18	41	3	7	43	100	3,44
	4	Y.8	0	0	5	11	13	30	21	48	4	9	43	100	3,55
		Y.9	0	0	7	16	16	37	17	39	3	7	43	100	3,37
		Y.10	0	0	4	9	18	41	14	32	7	16	43	100	3,55
	5	Y.11	0	0	7	16	19	44	13	30	4	9	43	100	3,32
		Y.12	0	0	6	14	15	34	18	41	4	9	43	100	3,46
	Total													3,42	

Sumber: Data yang diolah (2015)

Berdasarkan tanggapan responden mengenai variabel Prestasi kerja pada Tabel 2 di atas, dengan pernyataan pertama bahwa "Selalu teliti dan terampil dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang di emban" sebagian besar reponden memberikan jawaban kurang setuju dengan 48% atau 21 orang, dan paling sedikit responden menjawab sangat setuju dengan 4% atau 2 orang, 37% atau 16 responden menjawab kurang setuju dan 9% atau 4 reponden memilih menjawab stidak setuju.

Pernyataan kedua bahwa Selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, sebagian besar reponden memberikan jawaban kurang setuju dengan 39% atau 17 orang, dan paling sedikit responden menjawab sangat setuju dan tidak setuju dengan masing-masing 11% atau 5 orang, dan 37% atau 16 reponden memilih menjawab kurang setuju.

Pernyataan ketiga bahwa menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standad yang ditentukan oleh instansi, sebagian besar reponden memberikan jawaban setuju dengan 44% atau 19 orang, dan paling sedikit responden menjawab sangat setuju dengan 4% atau 2 orang, 39% atau 15 responden menjawab kurang setuju, dan 16% atau 7 orang memilih menjawab tidak setuju.

Pernyataan keempat bahwa selalu rutin mengerjakan tugas yang di emban, sebagian besar reponden memberikan jawaban setuju dengan 46% atau 20 orang, dan paling sedikit responden menjawab tidak setuju dengan 7% atau 3 orang, 37% atau 16 responden menjawab kurang setuju, dan 9% atau 4 orang memilih menjawab sangat setuju.

Pernyataan kelima bahwa pekerjaan yang saya jalankan sesuai dengan jam kerja yang ditentukan, sebagian besar reponden memberikan jawaban kurang setuju dengan 37% atau 16 orang, dan paling sedikit responden menjawab sangat setuju dengan 11% atau 5 orang, 34% atau 15 responden menjawab setuju, dan 16% atau 7 orang memilih menjawab tidak setuju.

Pernyataan keenam bahwa memiliki partisipasi yang tingi terhadap pekerjaan dan tugas tim sebagian besar reponden memberikan jawaban setuju dengan 37% atau 16 orang, dan paling sedikit responden menjawab sangat setuju dan tidak setuju dengan masing-masing 14% atau 6 orang, dan 34% atau 15 orang memilih menjawab kurang setuju.

Pernyataan ketujuh bahwa mampu menciptakan tim yang baik dalam pekerjaan, sebagian besar reponden memberikan jawaban setuju dengan 41% atau 18 orang, dan paling sedikit responden menjawab sangat setuju dengan 7% atau 3 orang, 39% atau 17 responden menjawab kurang setuju, dan 11% atau 5 orang memilih menjawab tidak setuju.

Pernyataan kedelapan bahwa dengan senang hati melaksanaka pekerjaan apapun yan diberikan, sebagian besar reponden memberikan jawaban setuju dengan 48% atau 21 orang, dan paling sedikit responden menjawab sangat setuju dengan 9% atau 4 orang, 30% atau 13 responden menjawab kurang setuju, dan 11% atau 5 orang memilih menjawab tidak setuju.

Pernyataan kesembilan bahwa sadar untuk memperbaiki sating kesalahan tanpa ada perintah atau teguran, sebagian besar reponden memberikan jawaban setuju dengan 39% atau 17 orang, dan paling sedikit responden menjawab tidak setuju dengan 7% atau 3 orang, 37% atau 16 responden menjawab kurang setuju, dan 16% atau 7 orang memilih menjawab tidak setuju.

Pernyataan kesepuluh bahwa menyelesaikan tugas dengan baik tanpa perlu ada pengawasan dan perintah, sebagian besar reponden memberikan jawaban setuju dengan 41% atau 18 orang, dan paling sedikit responden menjawab tidak setuju dengan 9% atau 4 orang, 32% atau 14 responden menjawab setuju, dan 16% atau 7 orang memilih menjawab sangat setuju.

Pernyataan keebelas bahwa mampu mengambil keputusan sendiri tanpa perintah dari pimpinan, sebagian besar reponden memberikan jawaban kurang setuju dengan 44% atau 19 orang, dan paling sedikit responden menjawab sangat setuju dengan 9% atau 4 orang, 30% atau 13 responden menjawab setuju, dan 16% atau 7 orang memilih menjawab tidak setuju.

Pernyataan kedua belas bahwa memberikan ide dan gagasan seta tata kerja baru yang diperlukan sebagian besar reponden memberikan jawaban setuju dengan 41% atau 18 orang, dan paling sedikit responden menjawab sangat setuju dengan 9% atau 4 orang, 34% atau 15 responden menjawab setuju, dan 14% atau 6 orang memilih menjawab tidak setuju.

Dari uraian di atas, diketahui terdapat satu item pernyataan yang mempunyai nilai rata-rata tertinggi yakni pada pernyataan keenam

(Y.6) “Memiliki partisipasi yang tinggi terhadap pekerjaan yang diberikan” dengan nilai (mean) sebesar 3.612. Hal ini mengisyaratkan tanggapan responden, dalam hal ini pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Maluku Utara terhadap item keenam berada pada kategori sangat baik. Sedangkan nilai rata-rata variabel Y sebesar 3,42, maka dapat disimpulkan bahwa tanggapan pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Maluku Utara terhadap variabel prestasi kerja berada pada kategori baik

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner

Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui sejauhmana kemampuan instrument yang valid mempunyai validitas yang tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah, (Arikunto 2003: 168). Jika korelasi sudah lebih besar dari 0,3, pernyataan yang dibuat dikatakan valid, (Setiaji 2004: 59). Sedangkan uji reliabilitas instrumen dilakukan dengan melihat koefisien α 0,6 maka instrument penelitian dikatakan reliabel. Ringkasan hasil uji validitas dan reliabilitas instrument penelitian dapat dilihat pada Tabel 3 berikut:

Tabel 3 Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Indikator	Koefisien r	Status	A Cronbach	Keterangan
X	X.1	0,435	Valid	0,891	Reliabilitas
	X.2	0,366			
	X.3	0,515			
	X.4	0,352			
	X.5	0,410			
	X.6	0,455			
	X.7	0,371			
	X.8	0,366			
	X.9	0,389			
	X.10	0,471			
	X.11	0,498			
	X.12	0,431			
Y	Y.1	0,713	Valid	0,789	Reliabilitas
	Y.2	0,724			
	Y.3	0,670			
	Y.4	0,391			
	Y.5	0,737			
	Y.6	0,429			
	Y.7	0,713			
	Y.8	0,717			
	Y.9	0,604			
	Y.10	0,491			
	Y.11	0,511			
	Y.12	0,597			

Sumber: Data yang diolah (2015)

Dari hasil pengujian instrumen penelitian terhadap 43 responden baik dari validitas maupun reliabilitas dapat dinyatakan bahwa instrumen penelitian yang digunakan adalah valid dan reliabel. Dengan demikian semua item-item pernyataan yang memenuhi syarat dapat digunakan.

Analisis Hasil Penelitian

Analisis Model Regresi

Analisis regresi sederhana berguna untuk mengetahui pengaruh atau untuk mencari hubungan dua variabel antara variabel independen yaitu variabel diklat (X) terhadap variabel dependen yaitu variabel prestaskerjai pegawai (Y), hasil analisa uji regresi sederhana dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Variabel Penelitian	Regresi Sederhana		
	Koef Regresi (B)	T hitung	Sig t
Konstanta	2,756	0717	0,476
X	0.960	10,126	0.000
Adjusted R Squared	= 0.707		
R Ssquared (R ²)	= 0.714		
Multiple R	= 0.845		
	= 0.05 (5%)		
n	= 43		

Sumber: Data yang diolah (2015)

Berdasarkan data hasil regresi sederhana yang ditunjukkan pada Tabel 4.6 di atas maka di peroleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 2,756 + 0.960 X$$

Dari model regresi tersebut di atas dapat diketahui besarnya koefisien regresi dari variabel diklat (X) sebesar 0.960 yang berarti jika pada diklat (X) naik satu satuan unit, maka variabel prestasi kerja (Y) akan berubah sebesar 0.960. Sedangkan konstanta sebesar 2,756 dengan asumsi jika tidak mempertimbangkan variabel diklat maka prestasi kerja pegawai akan sebesar 2,756. Untuk mengetahui hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat dari besarnya koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi (R²). Dari tabel di atas terlihat bahwa besarnya koefisien korelasi (R) adalah 0.845 yang menunjukkan bahwa ada hubungan antara variabel independen (diklat) dengan variabel dependen (prestasi kerja

pegawai). Besarnya koefisien determinasi (R²) adalah 0.714 yang menunjukkan bahwa pengaruh variabel diklat terhadap variabel prestasi kerja pegawai 71,4% sedangkan sisanya 28,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor penyebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembuktian Hipotesis

Untuk membuktikan hipotesis, yang kemudian diuji dengan uji-t, hipotesis bisa dikemukakan sebagai berikut:

Ho: Tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Ha: Ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Dalam penelitian ini menggunakan uji t, untuk menguji variabel bebas secara satu persatu ada atau tidaknya pengaruh terhadap variabel terikat (Y)

Tabel 5 Uji T (Persial) Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,756	3,832		,719	,476
Diklat	,960	,095	,845	10,126	,000

a. Dependent Variable: P.Kerja

Dari tabel koefesien diatas maka diketahui nilai t_{hitung} dari variabel diklat (X) adalah 10,126 dari variabel independent yang dimasukan dalam model regresi maka nilai signifikansinya kurang dari 0,05 yakni 0,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa diklat

berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Maluku Utara.

Pembahasan

Dalam penelitian ini difokuskan pada variabel bebas diklat dan variabel terikat prestasi kerja pegawai. Disadari atas pertimbangan bahwa diklat sebagai human investment, atau dapat dikatakan diklat merupakan sarana untuk memutakhirkan kemampuan dan meningkatkan prestasi kerja pegawai. Maka dalam hal ini peneliti secara spesifik hanya meneliti pengaruh diklat terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Maluku Utara.

Melalui metode analisis regresi linier sederhana dan beberapa studi empiris yang berkaitan dengan diklat dan prestasi kerja pegawai disertai dengan teori-teori yang dipandang relevan yang dijadikan acuan dalam menganalisis pengaruh diklat terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Maluku Utara, maka estimasi penelitian ini menemukan bahwa variabel diklat berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Ini terlihat pada pembuktian hipotesis melalui uji t secara parsial dari variabel diklat (X) nilai^{-hitung} lebih besar dari t_{-tabel}, yang berarti H₀ ditolak dan H_a diterima. Hasil analisis koefisien korelasi (R) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat keeratan antara variabel bebas (diklat) dan variabel terikat (Prestasi kerja pegawai) sebesar 0,845. Angka ini menunjukkan bahwa variabel bebas mempunyai hubungan keeratan dengan variabel terikat. Begitu pula dengan besarnya koefisien determinasi (R²) yakni koefisien yang menunjukkan besarnya pengaruh variabel independen (diklat) terhadap variabel dependen (prestasi kerja pegawai) dengan nilai sebesar 0,714. Dari angka ini menjelaskan bahwa variabel independen terhadap dependen positif kuat yaitu 71,4% dan sisanya 28,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pendidikan dan pelatihan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan prestasi kerja pegawai. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan secara tepat dapat menjadi salah satu faktor utama yang dapat mendorong pegawai untuk menimbulkan semangat dan disiplin yang lebih tinggi sehingga dapat meningkatkan prestasinya untuk bekerja lebih baik dan giat, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang maksimal dan sesuai dengan harapan dimana pada akhirnya nanti dapat menciptakan keberhasilan organisasi dalam

mencapai tujuan, cita-cita serta sasaran yang telah ditentukan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil Penelitian dan pembahasan, maka kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut: Berdasarkan pembuktian hipotesis melalui uji parsial menunjukkan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan (diklat) berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Maluku Utara. dapat disimpulkan bahwa jika diklat meningkat maka prestasi kerja pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Maluku Utara juga akan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Dharma, Surya, (2012) Manajemen Kinerja, Falsafah teori dan penerapannya, Pustaka Pelajar, Jogyakarta
- Dessler, Gary, (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alih Bahasa: Paramitha Ayu, Edisi kesepuluh, Indeks, Jakarta.
- Gouzali, Saydam, (2006), *Built In Training, Jurus Jitu Mengembangkan, Profesionalisme SDM*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Ghojali, Imam (2005) Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS, Badan Penerbit UNDIP, Semarang.
- Gomes, Cardoso F., (2003), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi, Yogyakarta.
- Hamalik, Oemar, 2005, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Manajemen, Pelatihan dan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Heidjrachman, Suad, Husnan (2002) Manajemen Personal, Edisi 9 BPFE, Jogyakarta
- Handoko, T. Hani (2004) Manajemen SDM, Penerbit Rineke Cipta, Jakarta

- Hasibuan, SP. Melayu, (2002) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Liberty, Yogyakarta
- Intan dkk, (2010), Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja motor, pada lembaga bimbingan belajar quantum revolution pekanbaru.
-(2007) *Manajemen SDM*, cetakan kesepuluh, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta
- Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor: 38 Tahun 2002 tentang Pendidikan dan Pelatihan.
- Mangkunegara, Prabu Anwar (2002) *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedua, PT. Refika Aditama, Bandung
- Notoatmojo, Soekidjo (2003) *Penegmbangan Sumber Daya Manusia*, Bineke Cipta, Jakarta.
- Peraturan Pemerintah No.101-Tahun 2000 Tentang Pendidikan dan Pelatihan
- Rivai, Veitsal (2008) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*, Edisi Pertama, PT. Rajah Grafindo Persada, Jakarta
- Sofyandi, Herman, (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama, cetakan pertama, Penerbit: Graha Ilmu, Yogyakarta
- Sudarjo, Alip (2003), *Evaluasi program dan pelatihan structural* Jurnal UGM, Yogyakarta.
- Setiaji, Bambang (2004) *Pandan Riset Dengan pendekatan Kuantitatif*, Program Pasca sarjana, Universitas Muhammadiyah, Surakarta
- Siagian, Sondak. P (2003) *Manajemen SDM*, Cetakan ke (V), PT. Bumi Aksara, Jakarta
-(2005) *Manajemen SDM*, Edisi Pertama, Cetakan ke dua belas, PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Simatupang, Erni Maria, (2010) *Pengaruh Pelatian dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero)* Medan, Skripsi, Universitas Sumatra Utara.
- Sofo, Franssesco (2003), *Pengembangan SDM, Perspektif Peran dan Pelatihan Praktis*, cetakan pertama, Airlangga University, Press, Surabaya
- Sulistiyani, Ambar Teguh; Rosidah (2009) *Mnajemen SDM*, Edisi kedua, graha ilmu, Jogjakarta
- Sun'an, Muamil dkk, (2012), *Buku Panduan Penyusunan Proposal dan Skripsi*, Fekon Unkhair, Ternate.
- Thoha, Miftah (2005), *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*, Jakarta: Kencana
- Wahyuni (2011), *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pada Pt. Bank Maluku Cabang Ternate*, Skripsi Jurusan Manajemen, FE, Unkhair. Ternate