

PENGARUH MASA KERJA, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN KABUPATEN PIDIE

Herizal⁽¹⁾, Muhammad Nur⁽²⁾

^{1,2}Fakultas Ekonomi Universitas Jabal Ghafur

⁽¹⁾herizal_aprc@yahoo.co.id, ⁽²⁾danmyrose@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pidie. Objek dalam penelitian ini berhubungan masa kerja, pendidikan, dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pidie. Tujuan penelitian ini adalah : untuk mengetahui pengaruh masa kerja, pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pidie. Jumlah responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah 47 orang responden / pegawai. Peralatan analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, dengan hasil sebagai berikut : $Y = 1,898 + 0,383X_1 + 0,457X_2 + 0,407X_3$. Variabel yang dominan berpengaruh adalah variabel pendidikan dengan nilai 0,457 atau 47,5%. Secara simultan / bersama-sama di peroleh $F_{hitung} 248,129 > F_{tabel} 2,8216$, artinya bahwa variabel masa kerja (X_1), dan pendidikan (X_2), dan pelatihan (X_3) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pidie. Sedangkan Secara parsial variabel masa kerja (X_1) diperoleh $t_{hitung} 6,026 > t_{tabel} 2,0167$, variabel pendidikan (X_2) diperoleh $t_{hitung} 5,501 > t_{tabel} 2,0167$, variabel pelatihan (X_3) diperoleh $t_{hitung} 3,868 > t_{tabel} 2,0167$. Maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Jadi hasil uji t ini dapat disimpulkan bahwa variabel semua variabel independen memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pidie.

Kata Kunci : Masa Kerja, Pendidikan, Pelatihan dan Kinerja

Pendahuluan

Dinas Kelautan dan Perikanan adalah perangkat daerah sebagai unsur pelaksana pemerintah Kabupaten di bidang Kelautan dan Perikanan dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Dinas Kelautan dan Perikanan merupakan suatu Dinas yang melaksanakan pembinaan dan pengawasan teknik dalam pembangunan Perikanan dan Kelautan secara berkelanjutan. Dalam hal meningkatkan kinerja pegawainya, kantor Dinas Perikanan dan Kelautan sangat mengedepankan masa kerja, pendidikan dan pelatihan pegawainya.

Kinerja adalah perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap

karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah utama tercapainya tujuan organisasi. Sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja. Salah satunya yaitu dengan masa kerja pegawai, pendidikannya dan pelatihan yang diterimanya.

Masa kerja adalah lamanya seorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tertentu. Sedangkan pendidikan adalah suatu proses, teknik dan metode belajar mengajar dengan maksud mentransfer suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Sementara itu, pelatihan adalah suatu proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik metode meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang.

Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah:

Berdasarkan latar belakang masalah dan perumusan masalah yang dikemukakan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah : untuk mengetahui pengaruh masa kerja, pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pidie.

Pengertian Masa Kerja

Menurut Oktaviani V.A (2009:23), memberikan definisi senioritas atau masa kerja adalah lamanya seorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tertentu. Selanjutnya Indah Diana (2013:163), memberikan definisi yang sama mengenai masa kerja atau senioritas adalah lamanya seorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tertentu. Sedangkan menurut Nitisemito Alex (2011:22), memberikan definisi masa kerja adalah lamanya seorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tertentu.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa masa kerja adalah pengalaman kerjanya seseorang yang menyumbangkan tenaganya pada suatu perusahaan atau instansi tertentu.

Pengertian Pendidikan

Pendidikan ialah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk didalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan. Pendidikan adalah gejala perilaku dan upaya manusia untuk memenuhi kebutuhan dasar primer bertahan hidup (*survival*), bagian kegiatan untuk meningkatkan kehidupan agar lebih bermakna atau bernilai (Sukardjo dan komarudin, 2009:9).

Sedangkan menurut Siagian (2006:273), memberikan definisi pendidikan

adalah keseluruhan proses teknik dan metode belajar mengajar dalam rangka mengalihkan suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Sementara itu Sastrohadiwiryo (2005: 2005), secara konseptual pendidikan adalah segala sesuatu untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia, jasmaniah, dan rohaniyah yang berlangsung seumur hidup, baik didalam maupun di luar sekolah, untuk pembangunan persatuan dan masyarakat adil dan makmur dan selalu ada dalam keseimbangan.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pendidikan adalah segala sesuatu untuk mengembangkan kemampuan manusia baik secara lahir maupun batin yang berlangsung seumur hidup baik di dalam maupun diluar sekolah

Pengertian Pelatihan

Menurut Mangkuprawira (2011:135), mendefinisikan pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar.

Selanjutnya menurut Rivai (2005:311), mengatakan pelatihan merupakan bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik dari pada teori.

Sementara itu menurut Nasution (2005:18), menyatakan bahwa pelatihan adalah suatu proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik metode meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu proses belajar untuk memperoleh keterampilan diluar pendidikan formal

dimana metode yang digunakan lebih banyak praktek daripada teori dan waktu yang digunakan pun relatif lebih singkat sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan

Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika (Moeheriono, 2010:45).

Selanjutnya menurut Simamora (2008:24), menyatakan kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan.

Sedangkan menurut Rivai, (2005:32), menyatakan kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah sesuatu prestasi kerja atau peran seseorang yang memperlihatkan kompetensinya yang langsung dapat terlihat dari hasil pekerjaannya.

Metode Penelitian

Ruang Lingkup dalam penelitian ini adalah pengaruh masa kerja, pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pidie.

Lokasi dan Objek Penelitian

Lokasi penelitian inidilakukan pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pidie. Objek dalam penelitian ini yang berhubungan dengan masa kerja, pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian (Arikunto, 2006:130). Jadi

populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pidie, yaitu berjumlah 47 orang pegawai.

Sampel

Menurut Arikunto, (2006:134), jumlah sampel yang akan diambil, adalah apabila subjek kurang dari 100 orang, lebih baik diambil semua, akan tetapi jika jumlah subjeknya besar maka jumlah sampel yang akan diambil adalah antara 10-15% atau 20-25% (Arikunto 2006:134). Jadi jumlah sampel yang diambil adalah seluruh populasi yang ada dikantor tersebut sejumlah 47 orang pegawai.

Teknik Pengumpulan Data

- a. penulis dengan cara melakukan Kuesioner, yaitu pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis dengan cara menyebarkan daftar pernyataan yang telah di format khusus kepada responden yang sifatnya tertutup, yang pilihan jawabannya dengan menggunakan skala likert (1-5).
- b. Wawancara, yaitu pengumpulan data yang dilakukan oleh tanya jawab secara langsung dengan pihak-pihak yang bersangkutan guna mendapatkan data dan informasi untuk mendukung penelitian ini.
- c. Studi pustaka, yaitu pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis dengan mengumpulkan data yang bersumber dari literatur-literatur, bahan kuliah, dan hasil penelitian lainnya yang ada hubungannya dengan objek penelitian.

Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang di gunakan adalah skala likert (*Liker scale*). Skala likert pada dasarnya adalah skala *ordinal* karena menunjukan tingkat data. Skala likert yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala lima poin berkisar 1 sampai 5. Pemberian skala untuk memberikan bobot atau skor terhadap masing-masing tingkat kesetujuan sebagai alternatif pilihan jawaban pada

masing-masing pernyataan, seperti terlihat dalam Table III-1 berikut.

Alternatif pilihan jawaban kuesioner berdasarkan skor

Pilihan	Keterangan	Score
STS	Sangat Tidak Setuju	1
TS	Tidak Setuju	2
KS	Kurang Setuju	3
S	Setuju	4
SS	Sangat Setuju	5

Peralatan Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Berganda yang diolah melalui komputer dengan menggunakan program SPSS. Regresi linear berganda dapat dirumuskan secara berikut (Sugiyono, 2009:21) :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja

α = Konstanta

b_1 = Koefisien regresi masa kerja

b_2 = Koefisien regresi pendidikan

b_3 = Koefisien regresi pelatihan

X_1 = Variabel masa kerja

X_2 = Variabel pendidikan dan pelatihan

X_3 = Variabel pelatihan

e = error

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Uji reliabilitaskuisiioner dinilai dengan menggunakan *croanbach alpha*. *Croanbach alpha* menerjemahkan kolerasi antara skala yang dirancang dengan seluruh skala yang diukur, dan juga dapat mengukur objek yang sama. Tingkat koefisien yang dinyatakan handal sebesar 0,60, sedangkan reliabilitas dibawah tersebut dianggap kurang reliabel.

Tabel IV.3
Hasil Pengujian Reliabilitas

N o	Variabel	Cronbach Alpha	Jumlah Indikator Variabel	Keterangan
1	Masa Kerja	0,786	5	Handal

	(X_1)			
2	Pendidikan (X_2)	0,760	5	Handal
3	Pelatihan (X_3)	0,748	5	Handal
4	Kinerja (Y)	0,813	6	Handal

Sumber : Data Primer Penelitian (Diolah), 2018

Dari tabel IV.3 diatas dapat disimpulkan bahwa semua indikator setiap variabel masa kerja (X_1) diperoleh nilai *cronbach alpha* 0,786 > 0,60, variabel pendidikan (X_2) diperoleh nilai *cronbach alpha* 0,760 > 0,60, variabel pelatihan (X_3) diperoleh nilai *cronbach alpha* 0,748 > 0,60 dan variabel kinerja (Y) diperoleh nilai *cronbach alpha* 0,813 > 0,60, dengan demikian dapat dikatakan bahwa indikator variabel dependen (X) dan independen (Y) dalam penelitian ini handal.

Uji Validitas

Penentuan validitas didasarkan atas perbandingan nilai kolerasi (r) yang diperoleh antara skor item dengan skor total item, dengan nilai kritis kolerasi *product moment*. Apabila nilai kolerasi dihitung lebih besar bila dibandingkan dengan nilai *product moment* pada tingkat keyakinan 95% dapat dinyatakan item-item pertanyaan tersebut valid, ataupun dengan melihat hasil $r_{hitung} > r_{tabel}$ dinyatakan valid dan sebaliknya hasil $r_{hitung} < r_{tabel}$ dinyatakan tidak valid. Hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS 0.17 adalah sebagai berikut :

Tabel IV.2
Hasil Pengujian Validitas

Variabel	r_{hitung}	r_{tabel} (n=47)	Keterangan
1. Masa Kerja (X_1)	0,642	0,288	Valid
	0,811		
	0,626		
	0,778		
	0,800		
2. Pendidikan (X_2)	0,699	0,288	Valid
	0,807		
	0,722		

		0,720		
		0,653		
3.	Pelatihan (X ₃)	0,536	0.288	Valid
		0,781		
		0,742		
		0,686		
		0,722		
4.	Kinerja (Y)	0,704	0.288	Valid

Sumber : Data Primer Penelitian (Diolah) , 2018

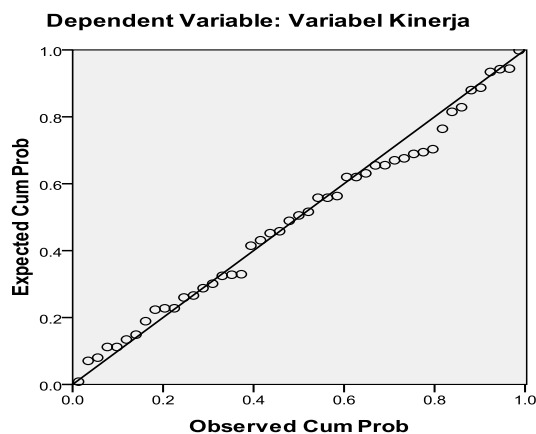
Dari tabel IV-I diatas dapat disimpulkan bahwa semua indikator variabel dependen dan independen dapat dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Uji Normalitas

Residual variabel yang terdistribusi normal akan terletak disekitar garis horizontal (tidak terpisah jauh dari garis diagonal), dan data normal jika garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Hasil olahan data diperoleh adalah sebagai berikut :

Gambar IV.1
Grafik Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Dari gambar IV.1 di atas dapat disimpulkan bahwa grafik tersebut berdistribusi normal karena terletak disekitar garis(tidak terpisah jauh dari garis diagonal), dan data normal jika garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

Uji Multikolinearitas

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi adalah mempunyai nilai VIF di bawah atau kurang dari nilai 10 (<10). Hasil pengolahan data sebagai berikut :

Tabel IV.4
Nilai VIF

No	Variabel	Nilai VIF	Keterangan
1	Masa Kerja(X ₁)	2.915	Non Multikolinearitas
2	Pendidikan(X ₂)	4.231	Non Multikolinearitas
3	Pelatihan (X ₃)	3.927	Non Multikolinearitas

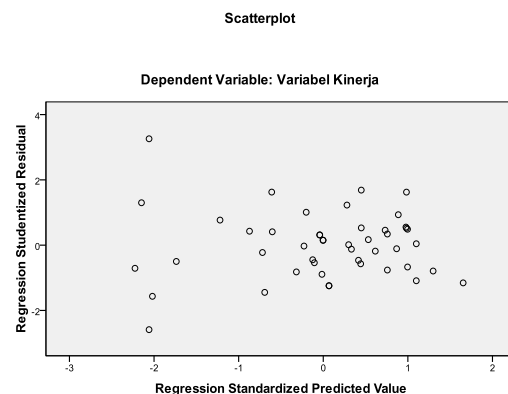
Sumber : Data Primer Penelitian (Diolah), 2018

Dari tabel di atas dapat di simpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas karena mempunyai nilai VIF di bawah atau kurang dari nilai 10 (<10).

Uji Heterokedestisitas

Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot*. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil olahan data sebagai berikut :

Grafik Uji Heterokedastisitas



Dari gambar IV-2 diatas terlihat bahwa tidak terjadinya heterokedastisitas karena tidak terdapat pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul ditengah, menyempit kemudian melebar atau sebaliknya.

Hasil Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk melihat sejauh mana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dimana hasil perhitungannya adalah sebagai berikut:

Tabel IV.9
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.898	.867		2.189	.034
Variabel Masa Kerja	.383	.064	.367	6.026	.000
Variabel Pendidikan	.457	.083	.403	5.501	.000
Variabel Pelatihan	.407	.105	.273	3.868	.000

Sumber : Data Primer Penelitian (Diolah), 2018

Dari tabel IV.8 diatas yaitu hasil regresi linear berganda dapat di jelaskan sebagai berikut:

$$Y = 1,853 + 0,942X_1 + 0,468X_2$$

Dari persamaan regresi linear berganda di atas, dapat diartikan nilai dari masing-masing koefisien, yaitu:

Dari tabel IV.9 diatas terlihat hasil regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 1,898 + 0,383X_1 + 0,457X_2 + 0,407X_3$$

Dari persamaan regresi linear di atas, dapat diartikan nilai dari masing-masing koefisien, sebagai berikut:

Konstanta (α) diperoleh nilai sebesar 1,898 yang artinya bahwa jika variabel masa kerja (X_1), pendidikan (X_2) dan pelatihan (X_3) dianggap konstan, maka kinerja pegawai (Y) pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pidie adalah sebesar 1,898. Ini berarti bahwa nilai yang diperoleh masih pada satuan skala likert masih dianggap sangat rendah.

Uji Kolerasi dan Determinasi

Untuk melihat besarnya pengaruh dan hubungan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.10
Uji Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Change Statistics				Durbin-Watson
				R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.972 ^a	.945	.942	.945	248.129	3	43	.000
								2.401

Sumber : Data Primer Penelitian (Diolah), 2018

Dari tabel IV.10 diatas terlihat jelas besarnya pengaruh dan hubungan variabel independen terhadap variabel dependen, rinciannya sebagai berikut:

Besarnya hubungan antara variabel independen yaitu variabel masa kerja (X_1), pendidikan (X_2) dan pelatihan (X_3) terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pidie yaitu sebesar 97,2% yang ditunjukkan oleh koefisien korelasi (R) sebesar 0,972. Ini berarti hubungan sangat erat, karena memiliki koefisien korelasi (R) lebih besar dari 90%.

Sedangkan besarnya pengaruh variabel independen yaitu variabel masa kerja (X_1), pendidikan (X_2) dan pelatihan (X_3) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pidie adalah sebesar 94,5%, seperti ditunjukkan oleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,945. Sehingga hanya sebesar 5,5% yang dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembuktian Hipotesis

Pembuktian Secara Simultan (Uji F)

Uji F di gunakan untuk melihat pengaruh semua variabel independen yaitu variabel masa kerja (X_1), pendidikan (X_2), pelatihan (X_3) secara bersama-sama terhadap variabel dependenyaitu variabel kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pidie. Hasil olahan data dengan menggunakan SPSS terlihat pada tabel IV.11 berikut ini:

Tabel IV.11
Hasil Uji F

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	F _{tabel}	Sig.
1	Regression	636.468	3	212.156	248.129	2.8216	.000 ^a
	Residual	36.766	43	.855			
	Total	673.234	46				

Dari tabel IV.11 di atas dapat di jelaskan bahwa secara simultan/ bersama-sama di peroleh $F_{hitung} 248,129 > F_{tabel} 2,8216$. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa menerima hipotesis alternatif (H_a) dan menolak hipotesis nol (H_0), artinya bahwa variabel masa kerja (X_1), dan pendidikan (X_2), dan pelatihan (X_3) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pidie.

Pembuktian Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individu / parsial. Hasil olahan data terlihat pada tabel IV-12 berikut ini:

Tabel IV.12 Hasil Uji t

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	t _{tabel}	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.898	.867		2.189	2.0167	.034

Variabel Masa Kerja	.383	.064	.367	6.026	2.0167	.000
Variabel Pendidikan	.457	.083	.403	5.501	2.0167	.000
Variabel Pelatihan	.407	.105	.273	3.868	2.0167	.000

Sumber : Data Primer Penelitian (Diolah), 2018

- Variabel masa kerja (X_1) diperoleh $t_{hitung} 6,026 > t_{tabel} 2,0167$. Maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Jadi hasil uji t ini dapat disimpulkan bahwa variabel masa kerja (X_1), memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pidie.
- Variabel pendidikan (X_2) diperoleh $t_{hitung} 5,501 > t_{tabel} 2,0167$. Maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Jadi hasil uji t ini dapat disimpulkan bahwa variabel pendidikan (X_2), memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pidie.
- Variabel pelatihan (X_3) diperoleh $t_{hitung} 3,868 > t_{tabel} 2,0167$. Maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Jadi hasil uji t ini dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan (X_3), memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pidie.

Kesimpulan

- Besarnya hubungan antara variabel independen yaitu variabel masa kerja (X_1), pendidikan (X_2) dan pelatihan (X_3) terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pidie yaitu sebesar 97,2%.
- Besarnya pengaruh variabel independen yaitu variabel masa kerja (X_1), pendidikan (X_2) dan pelatihan (X_3) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pidie adalah sebesar 94,5%.
- Variabel independen yang dominan berpengaruh terhadap variabel dependen adalah variabel pendidikan,

- dengan nilai yang diperoleh sebesar 0,457 atau 45,7%.
4. Secara simultan / bersama-sama di peroleh $F_{hitung} 248,129 > F_{tabel} 2,8216$, artinya bahwa variabel masa kerja (X_1), dan pendidikan (X_2), dan pelatihan (X_3) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pidie.
 5. Secara parsial variabel masa kerja (X_1) diperoleh $t_{hitung} 6,026 > t_{tabel} 2,0167$, variabel pendidikan (X_2) diperoleh $t_{hitung} 5,501 > t_{tabel} 2,0167$, variabel pelatihan (X_3) diperoleh $t_{hitung} 3,868 > t_{tabel} 2,0167$. Maka H_0 diterima dan H_0 ditolak. Jadi hasil uji t ini dapat disimpulkan bahwa variabel semua variabel independen memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pidie.

Daftar Pustaka

- Alex, S, Nitisemito. 2011. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kelima)*, Cetakan Ke Empat Belas. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Produser Penelitian: Suatu Pendekatan Dan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dharma, Surya. 2005. *Manajemen Kinerja, Filsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Diana, Indah Meri. 2013. *Perbandingan Kinerja Reksa Dana Saham*. Bandar Lampung : Metode Sharpe, Treinor, Jensen.
- Harsuko, Riniwati. 2011. *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja, Pendekatan Pemberdayaan SDM*. Malang: UB Press.
- Hasibuan , M.S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Husen, Umar. 2005. *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Mangkuprawira. T. B Sjafrli. 2011. *Manajemen SDM Strategik*. Jakarta : PT. Ghalia Indonesia.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Malholtra. 2005. *Riset Penelitian*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Moeheriono. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Nasution. 2005. *Metode Reserch*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2005. *Pendidikan Dan Perilaku Kesehatan*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Oktaviani, V. A. 2009. *Hubungan Masa Kerja dengan Kinerja Pegawai*. Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Rezita, Riza. 2012. *Analisis Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Istimewa Yogyakarta*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Kepraktik*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

- 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Bandung: PT. Raja Grafindo Persada
- Rizki, Rita. 2013. *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kota Sigli Kabupaten Pidie*. Sigli: Universitas Jabal Ghafur.
- Sastrohadiwiryono.B.S. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif Dan Operasional*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Sukarjo dan Komarudin Ukim.2009. *Landasan Pendidikan*. Jakarta: Konsep Dan Aplikasinya Rajawali Pers.
- Siagian.S.P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua Belas. Jakarta : Bumi Aksara
- Simamora, Henry, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ketiga, Cetakan Pertama, Bagian.Yogyakarta: Penerbitan STIE YKPN.
- Tirtarahardja, Umar. 2005. *Pengantar Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
- Yuni, Herviza. 2009. *Analisis Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Pemerintah Kabupaten Siak*. Bogor: Institut Pertanian Bogor.