



PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN MUSI RAWAS

Suriana¹, Nasruddin², Surajiyo³

¹²³Program Studi Manajemen, Universitas Bina Insan, Lubuklinggau

e-mail: *suryana4231@gmail.com¹, nasruddin@univbinainsan.ac.id²,

surajiyo@univbinainsan.ac.id³

*Corresponding Author

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah 1) Untuk mengetahui pengaruh pendidikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Musi Rawas. 2) Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Musi Rawas. 3) Untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan, terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Musi Rawas. Jenis penelitian adalah kuantitatif. Pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh yaitu sebanyak 100 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan angket. Analisis data menggunakan uji F. Hasil penelitian adalah 1) Ada pengaruh pendidikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Musi Rawas dengan nilai $t_{hitung} = 10,573$ lebih besar dari $t_{tabel} = 1,683$, 2) Adapengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Musi Rawas dengan nilai $t_{hitung} = 11,097$ lebih besar dari $t_{tabel} = 1,683$, 3) Adakah pengaruh pelatihan, dan pendidikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Musi Rawas dengan nilai $F_{hitung} = 45,289 > \text{nilai } F_{tabel} = 3,16$, dengan tingkat signifikansi $\text{sig.} = 0,000$, diterima pada taraf signifikansi 5%.

Katakunci : pendidikan, pelatihan, kinerja

Abstract

The aims of this study were 1) to determine the effect of education on the performance of employees of the Regional Secretariat of Musi Rawas Regency. 2) To determine the effect of training on the performance of employees of the Regional Secretariat of Musi Rawas Regency. 3) This type of research is quantitative. Sampling using a saturated sample that is as many as 100 people. Data collection is done by questionnaire. Data analysis used the F test. The results of the study were 1) There was an effect of education on the performance of the employees of the Regional Secretariat of Musi Rawas Regency with a value of $t_{count} = 10.573$ greater than $t_{table} = 1.683$, 2) There was an effect of training on the performance of employees of the Regional Secretariat of Musi Rawas Regency with a value of $t_{count} = 11.097$ greater than $t_{table} = 1.683$, 3) Is there any effect of training and education on the performance of employees of the Regional Secretariat of Musi Rawas Regency with $F_{count} = 45.289 > F_{table} = 3.16$, with a significance level of $\text{sig.} = 0.000$, accepted at the significance level 5%.

Keywords: education, training, performance

I. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu unsur yang paling vital bagi organisasi atau Instansi Pemerintah. Karena perannya untuk mengimplementasi strategi sangat penting yaitu sebagai subjek pelaksana dari strategi organisasi. Adanya Sumber Daya Manusia maka dapat memberikan hasil yang berkualitas merupakan harapan organisasi atau Instansi Pemerintah.

Sumber Daya Manusia harus dikelola dengan cukup hati-hati mengingat bahwa yang menjadi sasaran atau obyek pengelolaannya dalam hal ini adalah manusia. Oleh karena itu dalam mengelola Sumber Daya Manusia berarti bahwa baik yang mengelola maupun yang dikelola adalah sama-sama manusia. Sumber Daya Manusia merupakan salah satu sumber yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas (Hamali, 2018).

Kualitas Sumber Daya Manusia ditentukan oleh sejauh mana system dibidang Sumber Daya Manusia sanggup menunjang dan memuaskan keinginan pegawai maupun Intansi. Peningkatan kinerja sumber daya manusia yang bermutu dan berkualitas diperlukan adanya peningkatan pengetahuan, keahlian (*skill*), perubahan sikap, perilaku dan koreksi terhadap kekurangan-kekurangan sesuai dengan kinerja yang dibutuhkan. Selain modal, mesin dan metode kerja sebagai asset penting di dalam Instansi, maka setiap intansi perlu melakukan pelatihan terhadap pegawai demi meningkatkan kinerja Sumber Daya Manusia.

Kinerja seseorang menunjukkan Sumber Daya Manusia tersebut telah memenuhi tuntutan yang dikehendaki Instansi, baik dilihat dari sisi kualitas maupun kuantitas, informasi dalam penilaian 1 pegawai merupakan refleksi dari keberhasilan atau tidaknya Instansi. Pada umumnya, kinerja dibatasi pada kesuksesan seseorang di dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam

rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Wibowo, 2016).

Pencapaian tingkat kinerja yang baik tentunya perlu didukung dengan faktor-faktor yang dapat menjadi penunjang dalam peningkatan kinerja. Adapun faktor tersebut salah satunya adalah pendidikan. Pendidikan berkaitan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Guna meningkatkan kinerja pegawai salah satunya dengan melaksanakan pendidikan dan pelatihan.

Pendidikan yang banyak maka penguasaan keterampilan semakin meningkat. Pendidikan adalah sebagai usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran untuk peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya dan masyarakat (Sinaga & Sitinjak, 2021).

Lebih jelas mengenai pendidikan pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Musi Rawas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1. Pendidikan Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Musi Rawas

No	Bagian	Jenjang Pendidikan				Jumlah
		S2	S1	DIII	SMA	
1	Bag. Perekonomian & SDA	3	6	0	0	9
2	Bag. Tapem	2	6	5	0	13
3	Bag. Pengadaan Barang dan Jasa	8	9	0	0	17
4	Bag. Organisasi	5	4	1	0	10
5	Bag. Kesra	2	4	1	2	9
6	Bag. Pembangunan	2	6	2	0	10
7	Bag. Hukum	1	6	2	0	9
8	Bag. Protokol	4	11	3	3	21
9	Bag. Keuangan	2	8	1	0	11
10	Bag. Umum	2	9	1	12	24
Jumlah		31	69	16	17	133

Sumber: Sekretariat Daerah Kabupaten Musi Rawas, 2022

Pelatihan adalah bagian dari pendidikan. Pelatihan bersifat spesifik,

praktis, dan segera. Spesifik berarti pelatihan berhubungan dengan bidang pekerjaan yang dilakukan. Praktis dan segera berarti yang sudah dilatihkan dapat dipraktikkan (Pakpahan et al., 2017). Kegiatan dalam Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian dan kompetensi. Kegiatan pelatihan dilakukan melalui kegiatan Pengajaran, Pendidikan dan Pelatihan yang meliputi materi Ilmu Pengetahuan, ketrampilan dan keahlian. Pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai (Kasmir, 2016). Pelatihan mungkin juga meliputi perubahan sikap sehingga pegawai dapat melakukan pekerjaan lebih efektif. Pelatihan bisa dilakukan pada semua tingkat dalam organisasi.

Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil, disebutkan bahwa Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan Pegawai Negeri Sipil (Busro, 2018). Data pelatihan pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Musi Rawas sebagai berikut:

Tabel 1.2. Pelatihan Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Musi Rawas

No	Tahu	Ikut	Tidak	Jumla
	n	Pelatiha	Ikut	h
		n	Pelatiha	
			n	
1	2020	48	85	133
2	2021	46	87	133
3	2022	36	97	133

Sumber: Sekda Kabupaten Musi Rawas, 2022

Di Sekretariat Daerah Kabupaten Musi Rawas merupakan unsur pembantu Pimpinan Pemerintah Daerah, yang dipimpin oleh Sekretaris Daerah. Sekretaris daerah bertugas membantu Kepala Daerah dalam menyusun kebijakan dan mengkoordinasikan Dinas Daerah dan Lembaga teknis daerah.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan diketahui bahwa dari segi Pendidikan diketahui bahwa ada beberapa pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan tidak sesuai dengan pekerjaan dan masih ada yang belum berpendidikan sarjana, adanya jenjang pendidikan yang belum sesuai

dengan posisi pegawai sehingga kinerja belum begitu optimal. Segi Pelatihan bahwa masih kurangnya pelatihan yang mengikuti sertakan pegawai dalam mengikuti pelatihan dan masih ada pegawai yang belum mengikuti pelatihan dan pelatihan pegawai juga jarang dilakukan sehingga banyak karyawan yang belum mampu untuk mencapai target dan berbagai aspek kinerja yang baik. Segi Kinerja Pegawai yaitu pekerjaan belum sesuai dengan tujuan yang diinginkan dan pencapaian Standar kerja terkadang belum terlaksana.

Berdasarkan Fenomena tersebut, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut dengan judul, **“Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Musi Rawas”**.

II. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian Kuantitatif.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan melakukan observasi langsung ke

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan validitas konstruk yang mengukur sejauh mana alat ukur yang digunakan, dalam hal ini kuesioner harus dapat mengukur pengertian dari konsep yang diukur. Dalam uji validitas melibatkan validitas isi dan validitas kriteria. Uji validitas isi digunakan untuk melihat sejauh mana kuesioner dapat mengukur isi suatu variabel yang akan diukur. Karena variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini didapatkan dari jurnal-jurnal internasional yang sudah diakui, sehingga cukup valid digunakan.

Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Cronbach's Alpha* yang dianggap reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,6 dan nilai composite reability lebih besar dari 0,6 – 0,7



untuk penelitian yang bersifat *exploratory*. Apabila seluruh variabel memiliki koefisien alpha dan composite reliability lebih besar dari 0,6. Artinya kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dianggap reliabel, karena menunjukkan tingkat konsistensi dan keakuratan yang baik (Yuniarti, 2017).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari perhitungan koefisien determinan (R^2) yang diperoleh, adalah sebesar 0,483 dapat diartikan bahwa variasi perubahan nilai variabel terikat (kinerja) dapat dijelaskan oleh seluruh variabel bebas (Pendidikandan Pendidikan) secara bersama-sama (simultan) sebesar 60,6% dan sisanya sebesar 39,4% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain.

Pengujian hipotesis ketiga dengan uji F memperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($45,289 > 3,16$) pada taraf signifikansi 5%, maka Pendidikandan Pelatihan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pegawai Kantor Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Musi Rawas. Hal ini berarti Pendidikandan Pelatihan merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Hasil uji variabel bebas (Pendidikandan Pelatihan) berkorelasi positif tinggi terhadap variabel terikat kinerja pegawai Kantor Pegawai Kantor Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Musi Rawas, yaitu sebesar 77,9% ($R=0,695$). Selanjutnya, variasi perubahan variabel terikat (kinerja) dapat dijelaskan oleh variabel bebas (Pendidikandan Pelatihan) secara bersama-sama (simultan) sebesar 60,7% ($R^2=0,607$) sedangkan sisanya sebesar 39,3% dipengaruhi oleh variable-variabel lain seperti kepemimpinan, dan budaya kerja. Hal ini dapat diartikan apabila dilakukan perubahan secara bersama-sama maka akan dapat mempengaruhi kinerja Pegawai Kantor Kantor Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Musi Rawas sebesar 39,3%.

IV. KESIMPULAN

- Dari uji regresi berganda pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap kinerja pegawai yaitu $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$, maka persamaan regresinya adalah : $Y = 21,438 + 1,049 X_1 + 0,348 X_2$. Selanjutnya, variasi perubahan variabel terikat (kinerja) dapat

dijelaskan oleh variabel bebas (pendidikandan Pelatihan) secara bersama-sama (simultan) sebesar 60,7% ($R^2=0,607$) sedangkan sisanya sebesar 39,3% dipengaruhi oleh variable-variabel lain seperti kepemimpinan, dan budaya kerja. Hal ini dapat diartikan apabila dilakukan perubahan secara bersama-sama maka akan dapat mempengaruhi kinerja Pegawai Kantor Kantor Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Musi Rawas sebesar 39,3%.

- Uji F yang memperoleh nilai $F_{hitung} = 45,289 > \text{nilai } F_{tabel} = 3,16$, dengan tingkat signifikansi $\text{sig.} = 0,000$, diterima pada taraf signifikansi 5%.

V. DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, R. (2017). *Pengantar Pendidikan Asas & Filsafat Pendidikan*. AR-RUZZ MEDIA.
- Ahmed, M. (2014). A Administration and Management. *Global Journal of Management*, 14(3), 234–245.
- Arikunto, S. (2015). *Prosedur Penelitian Edisi Revisi* (R. Cipta (ed.); 10th ed.). Jakarta.
- Aryestina, S. (2019). No Title. *Peranan Pendidikan Dan Pelatihan Kerja Dalam Rangka Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pelabuhan Perikanan Samudera Belawan*.
- Busro, A. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (P. Group (ed.)). Jakarta.
- Eriyanto. (2015). *Jurnal Administrasi Bisnis. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Lapangan*, 2.
- Gaol, C. J. (2017). *Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia* (Gramedia (ed.)). Jakarta.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Buku Seru.
- Karim Ahmad, D. A. (2020). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Inalum (PERSERO)*, 3.

- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (R. Cipta (ed.)). Jakarta.
- Mahmudi. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (R. Cipta (ed.)). Jakarta.
- Nurhayati Mafizatul, W. R. (2017). Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis. *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Pre-Joining Terhadap Motivasi Dan Dmpaknya Terhadap Kinerja Crew Kapal Di PT. Jasindo Duta Segara*, 3.
- Pakpahan, Edi, S., & Siswidiyanto, S. (2017). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang). *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, 2(1), 116–121.
- Riris, A. N. (2018). No Title. *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Akademik Teknik Dan Keselamatan Penerbangan (ATKP) Medan*.
- Rizal, A., Heru, S., & M, M. D. (2016). Jurnal Administrasi Bisnis. *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*, 37.
- Sinaga, K., & Sitinjak, P. A. (2021). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kawasan Industri Modern (Persero) Medan. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Politik*, 1(2), 25–241. <https://doi.org/10.51622/jispol.v1i2.410>
- Sugiyono. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Alfabheta (ed.)). Jakarta.
- Tobari. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja* (Grasindo (ed.)). Jakarta.
- Wiryawan, K. A., & Rahmawati, P. . (2016). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1), 86–95.