

PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN SALAWU KABUPATEN TASIKMALAYA

Adi Ilham Nasrulloh*

Email: adi10120737@digitechuniversity.ac.id

Universitas Teknologi Digital

Kampus 1, Jl. Cibogo No. Indah 3, Mekarjaya, Kec. Rancasari, Kota Bandung, Jawa Barat

Wardana

Email: wardana@digitechuniversity.ac.id

Universitas Teknologi Digital

Kampus 1, Jl. Cibogo No. Indah 3, Mekarjaya, Kec. Rancasari, Kota Bandung, Jawa Barat

ABSTRAK

Pendidik dan pelatihan (Diklat) adalah komponen yang esensial pada pengembangan organisasi karena dapat mengubah perilaku karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa keberhasilan organisasi atau instansi saat meraih tujuan serta kelangsungannya bergantung pada mutu SDM. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Salawu Kabupaten Tasikmalaya serta untuk mengetahui tingkat pendidikan dan pelatihan yang pernah diikuti oleh pegawai Kantor Kecamatan Salawu Kabupaten Tasikmalaya. Penelitian ini mengambil satu objek yaitu Kantor Kecamatan Salawu Kabupaten Tasikmalaya dengan metode penelitian deskriptif kuantitatif dengan menggunakan metode analisis deskriptif, analisis kuantitatif, dan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif signifikansi atas kinerja pegawai Kantor Kecamatan Salawu Kabupaten Tasikmalaya sebesar 89,6%. Adapun sisanya yaitu 10,4% dipengaruhi variabel lain.

Kata Kunci: Kinerja Pegawai, Manajemen, Pendidikan, pelatihan

ABSTRACT

Education and training is an essential component of organizational development because it can change employee behavior. This indicates that the success of an organization or agency when achieving its goals and continuity depends on the quality of human resources. The purpose of this study is to determine and analyze the effect of education and training on employee performance at the Salawu District Office, Tasikmalaya Regency and to determine the level of education and training that has been attended by employees of the Salawu District Office, Tasikmalaya Regency. This study took one object, namely the Salawu District Office of Tasikmalaya Regency with quantitative descriptive research methods using descriptive analysis methods, quantitative analysis, and multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that education and training have a significant positive effect on the performance of employees of the Salawu District Office of Tasikmalaya Regency by 89.6%. The remaining 10.4% is influenced by other variables.

Keywords: Employee Performance, Management, Education, Training.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) sekarang memegang peranan esensial pada keberhasilan organisasi. Banyak organisasi atau instansi pemerintah yang mengerti SDM pada organisasi pemerintah bisa diutamakan. SDM ialah faktor yang diperlukan karena peran manusia dalam penerapan strategi sangatlah penting, terutama ketika manusia menjadi fokus dalam penerapan dan strategi suatu organisasi. Maka dari itu organisasi perlu menghormati seluruh

aspek pegawai untuk menciptakan SDM yang efektif serta bermutu. Dengan begitu organisasi atau instansi pemerintah bisa meraih kinerja optimal sesuai arah yang diraih dan direalisasikan.

Sumber daya manusia telah ada sejak organisasi didirikan sebagai tempat orang bekerja sama guna meraih tujuan. Atas banyak macam orang terlibat dalam suatu organisasi atau instansi, termasuk pendidikan, pengalaman, ekonomi, status, kebutuhan dan harapan. Karena itu, salah satu tantangan terbesar dalam manajemen adalah mencoba meningkatkan kinerja karyawan atau pegawai. Ini karena keberhasilan organisasi atau instansi saat meraih tujuan serta kelangsungannya bergantung pada mutu SDM.

Pendidik dan pelatihan (Diklat) adalah komponen yang esensial pada pengembangan organisasi karena dapat mengubah perilaku karyawan. Peningkatan kemampuan dan tujuan karyawan yang bersangkutan dihasilkan dari perubahan perilaku tersebut. Mengingat peran dan posisi pegawai sangat esensial guna menaikkan mutu SDM, tenaga pendidik dan pegawai harus terus meningkatkan kemampuan profesionalnya dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Ini menunjukkan bahwa hasilnya lebih baik tetapi bukti empiris menunjukkan bahwa kualitas karyawan biasanya dibawah standar.

Kec. Salawu merupakan kecamatan yang ada di Kab. Tasikmalaya yang mempunyai 12 desa antaranya Sukarasa, Jahiang, Sundawenang, Kawungsari, Tenjowaringin, Kutawaringin, Tanjungsari, Neglasari, Karangmukti, Salawu, Margalaksana, serta Serang. Kantor kecamatan sendiri perlu jadi contoh baik sebelum membentuk dan membangun seluruh instansi di wilayah kecamatan.

Atas perolehan observasi yang peneliti laksanakan di kec. Salawu kab. Tasikmalaya memperlihatkan bahwa Masih banyak pegawai yang belum melanjutkan pendidikan dan persiapannya sehingga pegawai tidak dapat meningkatkan kinerja kerjanya.

Penilaian terhadap diklat sangat esensial untuk masyarakat dan organisasi karena mempunyai tujuan guna penilaian serta memahami maknanya. Pekerja yang sudah melaksanakan diklat di tempat kerja kecamatan Salawu kabupaten Tasikmalaya belum menerapkan materi yang diajarkan di tempat kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Jenis data yang digunakan adalah data kualitatif dan data kuantitatif yang dimana sumber data yang diterapkan peneliti yaitu

data primer yang diperoleh secara langsung di lapangan dan juga data sekunder yang dikumpulkan dari lembaga pengumpulan informasi.

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai kantor Kecamatan Salawu Kabupaten Tasikmalaya dengan jumlah sampel sebanyak 21 individu. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji ultikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji auto kolerasi, uji hipotesis T, uji hipotesis F, uji regresi linear berganda, dan uji koefisien determinasi. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS 26.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas Instrumen Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	No Item	r_{hitung}	$r_{tabel} (df = 19; \alpha=5\%)$	Keterangan
Kinerja Pegawai	1	0.620	0,434	Valid
	2	0.688		Valid
	3	0.756		Valid
	4	0.753		Valid
	5	0.725		Valid

Mengingat nilai r_{hitung} yang diperoleh semua pertanyaan pada variabel kinerja karyawan, maka dalam pandangan aturan dinamis cenderung diasumsikan bahwa semua pertanyaan dianggap sah karena mempunyai skor r_{hitung} yang lebih tinggi daripada r_{hitung} 0,434.

Tabel 2. Uji Validitas Instrumen Pendidikan (X1)

Variabel	No Item	r_{hitung}	$r_{tabel} (df = 19; \alpha=5\%)$	Keterangan
Pendidikan	1	0.854	0,434	Valid
	2	0.818		Valid
	3	0.540		Valid
	4	0.749		Valid
	5	0.825		Valid

Atas dasar r_{hitung} yang diperoleh semua pertanyaan variabel pendidikan, atas dasar pedoman penghimpunan keputusan bisa diambil simpulan seluruh item pertanyaan valid karena memiliki $r_{hitung} > 0,434$.

Tabel 3. Uji Validitas Instrumen Pelatihan (X2)

Variabel	No Item	r_{hitung}	$r_{tabel} (df = 19; \alpha=5\%)$	Keterangan
Pelatihan	1	0.572	0,434	Valid
	2	0.857		Valid
	3	0.886		Valid

	4	0.878		Valid
	5	0.743		Valid

Brdasarkan rhitung yang diperoleh semua pertanyaan variabel pelatihan, atas dasar pedoman penghimpunan keputusan bisa diambil simpulan seluruh item pertanyaan disebut valid karena mempunyai rhitung $>0,434$.

UJI Reliabilitas

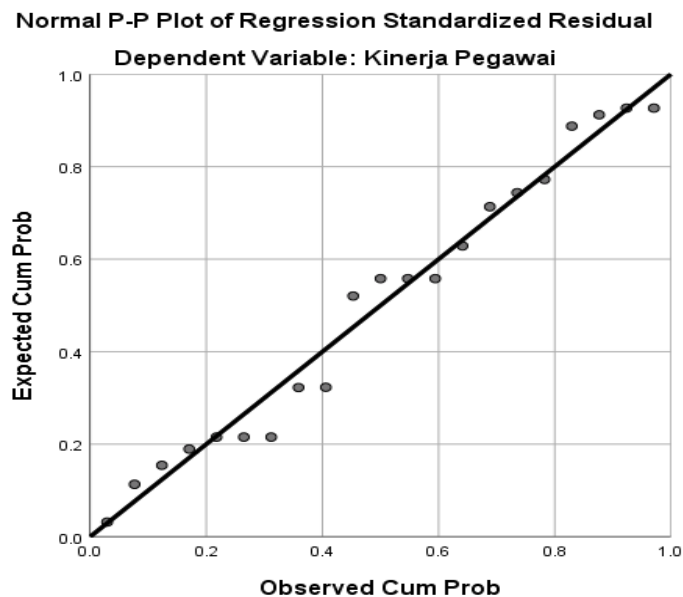
Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Cornbachs Alpha	Titik Kritis	Keterangan
1	Kinerja Pegawai	0,743	0,60	Reliabel
2	Pelatihan	0,811		Reliabel
3	Pendidikan	0,846		Reliabel

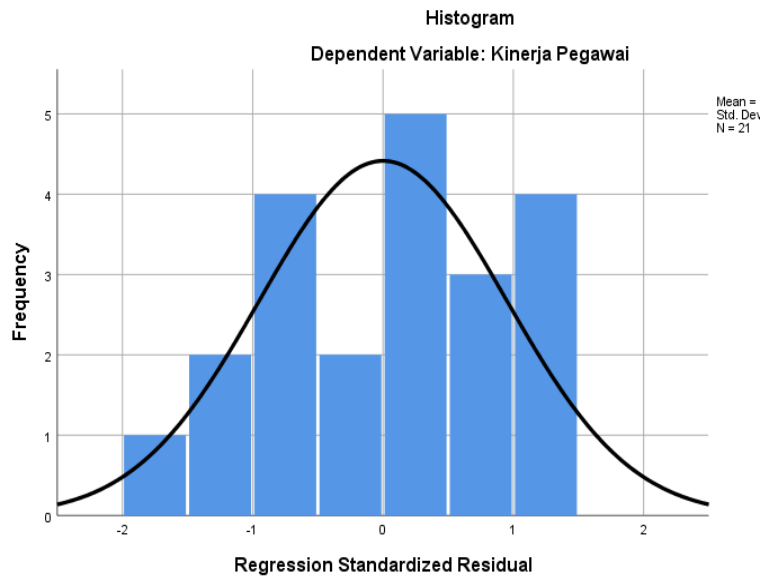
Atas dasar tabel 4.8 diatas, terlihat semua variabel dalam studi ini mendapatkan nilai Cronbach Alpha lebih $>0,60$ hingga bisa diambil simpulan ketiga variabel pada studi ini disebut reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar 1 Hasil Uji Normalitas Probability Plot



Gambar 2 Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram

Berdasarkan output SPSS di atas, histogram residual data sudah mengikuti tikungan khas yang membentuk lonceng sempurna. Sementara itu, pada grafik P-P plot residual, sisa penyebaran informasi juga membentuk garis lurus. Untuk lebih menjamin bahwa informasi residual mengikuti asumsi normalitas, maka residual diuji kembali memakai grafik Kolmogorov - Smirnov test.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		21
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.16297025
Most Extreme Differences	Absolute	.130
	Positive	.130
	Negative	-.093
Test Statistic		.130
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

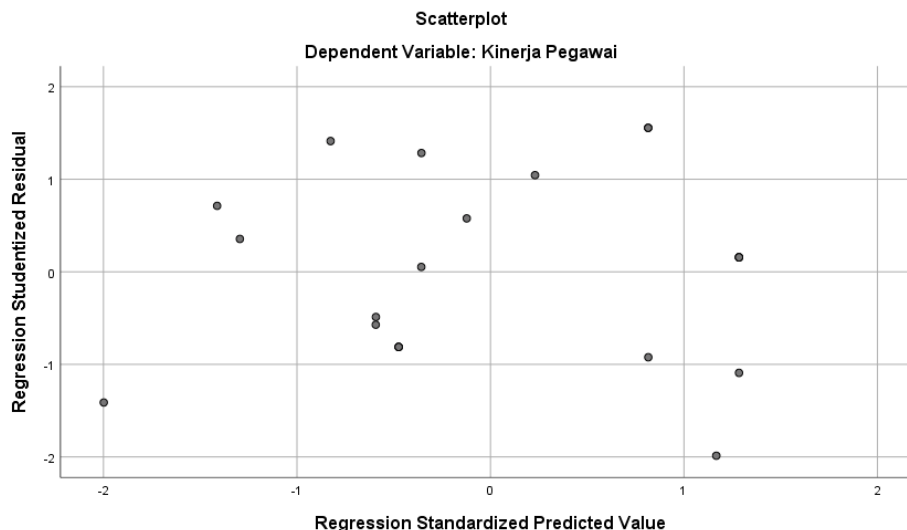
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Atas dasar tabel diatas didapati Asym.p Sig. (2-tailed) senilai 0,200. Ini $>0,05$, bisa diambil simpulan data berdistribusi normal.

Uji Heteroskdastisitas



Gambar 3. Grafik Scatterplot Hasil Uji Heteroskdastisitas

Atas dasar gambar 4.4, titik grafik scatterplot tak memiliki pola sirkulasi gamblang serta menyebar di atas juga di bawah 0 (nol), sehingga tak terjadi pengaruh heteroskedastisitas yang meresahkan model regresi hingga model regresi layak dipergunakan informasi penelitian.

Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pendidikan	.401	2.493
	Pelatihan	.401	2.493

Atas dasar output tabel 4.11, Skor Tolerance kedua variabel pendidikan (X1) dan pelatihan (X2) ialah 0,401 serta perolehan skor VIF ialah 2,493. Ini menandakan skor tolerance $0,401 > 0,10$. Selain itu, nilai VIF kedua variabel tersebut yaitu $2,493 < 10,00$. Hingga bisa diambil simpulan tak ada gejala multikolinearitas pada model regresi.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.777	.291		2.668	.016
	Pendidikan	.560	.103	.656	5.459	.000
	Pelatihan	.279	.098	.342	2.847	.011

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari perolehan olah data tabel 2.11, bisa didapati persamaan regresi berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 0,777 + 0,560 + 0,279$$

Penjelasan dari persamaan diatas yaitu:

1. A adalah angka yang konsisten dari Koefisien Tidak Terstandar. Nilainya senilai 0,777 artinya apabila “Pendidikan dan Pelatihan” bernilai nol maka “Kinerja Pegawai” senilai 0,777.
2. b1 adalah angka koefisien regresi (koefisien bantalan regresi) X1. senilai 0,560 mengartikan mengharapkan pelatihan bernilai tetap (tidak berubah), maka setiap perluasan pendidikan senilai 1 satuan maka kinerja pegawai naik senilai 0,560.
3. b2 adalah angka koefisien regresi (koefisien bantalan regresi) X2. Nilai sebesar 0,279 mengandung arti bahwa pendidikan yang diharapkan mempunyai nilai tetap, tiap perluasan 1 satuan pelatihan maka kinerja pegawai naik senilai 0,279.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.946 ^a	.896	.884	.1718

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Pendidikan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Atas dasar tabel keluaran “Model Summary”, dipahami koefisien R Square senilai 0,896 atau 89,6%. Angka tersebut mengartikan variabel “Pendidikan dan Pelatihan” secara bersamaan mempengaruhi variabel “Kinerja Pegawai” senilai 89,6%. Sementara itu, sisa 10,4% (100 persen - 89,6%) dipengaruhi variabel lain di luar kondisi regresi ini.

Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Tabel 9. Hasil Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.777	.291		2.668	.016
	Pendidikan	.560	.103	.656	5.459	.000
	Pelatihan	.279	.098	.342	2.847	.011

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Atas dasar signifikansi (Sig.) dari tabel output Coefficients:

1. Uji t guna memandang dampak Pendidikan atas Kinerja Pegawai

Atas dasar output tabel Coefficients didapat Sig. bagi variabel X1 senilai 0,000 yang mana skor $<0,05$ ($0,000 < 0,05$). Jadi jika dilihat dari kaidah dinamis dengan membandingkan nilai signifikansi maka sangat mungkin beralasan hipotesis diterima atau ada dampak antara pendidikan dan kinerja pegawai.

2. Uji t memandang dampak Pelatihan atas Kinerja Pegawai

Berdasarkan keluaran di tabel Koefisien didapat skor Sig. untuk variabel X2 senilai 0,011 nilai ini $<0,05$ ($0,011 < 0,05$). Jadi atas dasar kaidah dinamis dengan membandingkan nilai signifikansi cenderung diasumsikan hipotesis diterima atau ada pengaruh dari Pelatihan atas Kinerja Pegawai.

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Tabel 10. Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.558	2	2.279	77.233	.000 ^b
	Residual	.531	18	.030		
	Total	5.090	20			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Pendidikan

Melihat output di tabel ANOVA didapati Sig. setara dengan 0,000, nilai ini $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) serta $F_{hitung} > F_{tabel}$. Maka jika dilihat dari kaidah dinamik dengan membandingkan skor signifikansi serta F_{hitung} dengan F_{tabel} cenderung diasumsikan “ada dampak signifikan antara Pendidikan dan Pelatihan secara simultan atas Kinerja Pegawai pada Kantor Kec. Salawu Kabupaten Tasikmalaya”.

Pembahasan

Pengaruh Pendidikan (X1) secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Dilihat dari pengolahan informasi penelitian, Uji T yang dilaksanakan peneliti menunjukkan bahwa dengan parsial pendidikan mempunyai pengaruh positif signifikan atas Kinerja Pegawai. Kesimpulannya hipotesis secara parsial di terima atau ada dampak Pendidikan atas Kinerja Pegawai.

Pengaruh Pelatihan (X2) secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Atas dasar pengolahan informasi penelitian, Uji T yang dilaksanakan menunjukkan bahwa dengan parsial pelatihan memiliki dampak positif signifikan atas Kinerja Pegawai. Kesimpulannya hipotesis secara parsial di terima atau ada dampak Pelatihan atas Kinerja Pegawai.

Pengaruh Pendidikan (X1) dan Pelatihan (X2) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Atas dasar olah data Uji F atau yang dilaksanakan memperlihatkan dengan simultan variabel Pendidikan serta Pelatihan mempunyai dampak positif signifikan atas Kinerja Pegawai. Hal ini berarti ada dampak signifikan dari Pendidikan serta Pelatihan dengan simultan atas Kinerja Pegawai Kantor Kec. Salawu Kabupaten Tasikmalaya.

Berdasarkan perolehan uji determinasi, mengartikan besarnya dampak Pendidikan serta Pelatihan atas Kinerja Pegawai yang telah dihitung memperoleh skor koefisien R Square adalah senilai 0,896 atau samadengan 89,6%. Ini menunjukkan dampak tinggi dan sisanya 10,4% didampaki variabel lain diluar persamaan regresi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Atas dasar perolehan studi diatas, bisa diambil simpulan, antaranya:

1. Terdapat dampak positif signifikan Pendidikan atas Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Salawu Kab. Tasikmalaya

2. Ada dampak positif signifikan Pelatihan atas Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Salawu Kab.Tasikmalaya
3. Ada dampak signifikan Pendidikan dan Pelatihan atas Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Salawu Kab.Tasikmalaya
4. Atas dasar perolehan hitungan koefisien determinasi senilai 0,896 memperlihatkan ada dampak Pendidikan serta Pelatihan atas Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Salawu Kabupaten Tasikmalaya senilai 89,6% serta sisanya 10,4% diberi dampak variabel lain yang tak masuk pada studi ini.

Saran

Beberapa rekomendasi telah diajukan untuk mencapai keberhasilan dalam pelaksanaan Pendidikan serta Pelatihan atas Kinerja Pegawai Kantor Kec. Salawu Kab. Tasikmalaya. Rekomendasi tersebut mencakup hal-hal berikut:

1. Pendidikan dan Pelatihan dianggap sebagai strategi untuk menaikkan kualitas SDM dalam organisasi, dengan tujuan menciptakan tenaga kerja yang berkualitas. Maka dari itu, perlu perencanaan terstruktur guna menaikkan wawasan, keterampilan, serta kemampuan pekerja secara teratur serta berkelanjutan, sesuai dengan kebutuhan mereka, agar dapat menguasai tugas-tugas pekerjaan.
2. Evaluasi instansi atas pegawai yang telah mengikuti diklat menjadi hal yang penting untuk mengetahui pencapaian pegawai selama kegiatan tersebut dan menentukan area yang perlu diperbaiki guna meningkatkan kinerja mereka.
3. Meskipun pendidikan dan pelatihan yang diberikan oleh Kantor Kecamatan Salawu Kabupaten Tasikmalaya dianggap memadai, perlu peningkatan khususnya dalam memilih program pendidikan dan pelatihan yang dapat memberikan informasi, kemampuan dan kapasitas yang sesuai dengan penugasan pekerjaan masing-masing pegawai.
4. Kesadaran dan tanggung jawab pegawai Kantor Kecamatan Salawu Kabupaten Tasikmalaya terhadap pekerjaan harus ditingkatkan guna memastikan hasil pekerjaan yang maksimal.
5. Penempatan pekerja dibidang sesuai dengan kemampuan dianggap sebagai langkah penting untuk mendorong mereka mencapai kinerja yang lebih optimal sesuai kemampuan.

6. Untuk peneliti yang mengkaji permasalahan serupa, diharapkan untuk memasukkan variabel tambahan diluar variabel yang telah dipertimbangkan pada studi ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terj.Edisi. Indonesia: PT. Macana Jaya Cemerlang.
- Edwin, B. Flipp. 2002. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Erlangga.
- Farida, Umi. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1st ed. Ponorogo : Universitas Muhammadiyah.
- Firmansyah, Anang M, and Mahardika Budi W. 2018. *Pengantar Manajemen*. 1st ed. Yogyakarta: Deepublish.
- Firmansyah, Vikri. 2017. “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja (Studi Pada Pegawai Non Medis Rumah Sakit Jiwa Dr. Radjiman Wediodiningrat Lawang).” *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB* 5(2):1-16.
- Fuad, H. Ihsan. 2011. *Dasar-Dasar Kependidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hasibuan, Malayu SP. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Indonesia, Pemerintah. 2000. *Peraturan Pemerintah No. 101 Tahun 2000*.
- Indonesia, Pemerintah. 2003. *Undang-Undang SISDIKNAS (Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional) Nomor 20 Tahun 2003*.
- Mangkat, R. S., Tewal, B., & Taroreh, R. N. 2019. “Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan, Nilai Pribadi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polisi Pada Kantor Pusat Kepolisian Daerah Sulawesi Utara.” *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3). (Vol. 7 No. 3 (2019): JE VOL 7 NO 3 (2019)). doi: <https://doi.org/10.35794/emba.v7i3.24221>.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT.Remaja Rosda Karya.
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terj. Edis. Jakarta: Erlangga.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Ranika Cipta.
- Priansa, Juni Donni. 2016. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ranupandowo, Heidjrachman, and Suad Husnan. 1997. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: BPFE.
- Wirawan. 2021. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia; Teori, Aplikasi Dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.