

ANALISIS PENGARUH PENDIDIKAN, PELATIHAN, DAN PENGEMBANGANSDM TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Fendiyatmi Kusufa^{1*}, Imam Hidayat²
^{1,2} Fakultas Ekonomi, Universitas Tribhuwana Tungadewi

ABSTRACT

This research aims to find out how the influence of education, training, and HR development on employee performance, while the type of data used in this study is a type of quantitative research, using primary data and data collection techniques through questionnaires distributed to employees of the Batang-Batang Sumenep sub-district where the results of the questionnaire were analyzed using SPSS version 26. The results of this study indicate that the dominant variables of education, training, and development have a significant effect on employee performance.

Keywords: Education, Training, Employee Performance and Development

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh pendidikan, pelatihan, dan pengembangan sdm terhadap kinerja pegawai, sedangkan Jenis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu jenis penelitin kuantitatif, dengan menggunakan data primer dan teknik pengumpulan data melalui kuesioner yang disebar kepada pegawai kecamatan Batang-Batang Sumenep yang dimana hasil dari kuisoner tersebut dianalisa menggunakan SPSS versi 26. Hasilpenelitian ini menunjukkan bahwa variable pendidikan, pelatihan, dan pengembangan dominan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Pendidikan, Pelatihan, Pengembangan Dan Kinerja Pegawai

Article history:
Received: 17 April 2023
Revised: 25 Juni 2023
Accepted: 30 November 2023

DOI: <http://dx.doi.org/10.33366/ref.v10i2.4635>

E-mail corresponding author :
endang@ubhara.ac.id

PENERBIT:
UNITRI PRESS
Jl. Telagawarna, Tlogomas-
Malang, 65144, Telp/Fax:
0341-565500

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah merupakan faktor yang sangat penting disamping faktor-faktor pendukung lainnya, sehingga keberadaan dari para pekerja sebagai sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas pekerjaannya haruslah di perhatikan sungguh-sungguh oleh instansi, hal ini untuk mencegah terjadinya permasalahan yang dimungkinkan akan timbul dalam instansi tersebut (Eliana, 2020).

Setiap organisasi baik organisasi pemerintah maupun swasta selalu dijalankan oleh pegawai sebagai sumber daya manusia dalam jumlah serta berbagai kualifikasi kecakapan tertentu. Adapun kualifikasi yang dapat ditonjolkan oleh masing-masing pribadi sumber daya selalu tidak pernah lepas oleh masalah apa yang dapat diperbuat secara nyata oleh masing-masing sumber daya dalam statusnya secara formal pada organisasi. Mereka tidak cukup puas menjadi anggota organisasi tanpa dapat berbuat secara nyata baik bagi organisasi maupun demi kepuasan pribadi (Tanjung & Pardede, 2019).

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan sumber daya terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi (Pamungkas & Kusmiati, 2021). Salah satu implikasinya adalah investasi terpenting yang mungkin dilakukan oleh organisasi adalah di bidang Sumber Daya Manusia (SDM) (Sonny, 2012).

Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM) menurut Notoatmodjo (1998) dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal mencakup keseluruhan kehidupan organisasi yang dapat dikendalikan baik oleh pimpinan maupun oleh anggota organisasi, sedangkan faktor eksternal adalah faktor-faktor lingkungan di luar kehidupan organisasi (Sunarsi, 2018).

Dilakukannya PSDM dalam suatu organisasi akan mampu menghasilkan pegawai yang produktif dan mempunyai kinerja tinggi sesuai tuntutan organisasi (Supriadi, 2020). Kinerja pegawai pada umumnya terdorong dengan adanya promosi, Kenaikan pangkat, kenaikan jabatan, adanya insentif, kreatifitas, imbalan dan lain-lain hal ini sesuai dengan hasil penelitian (Ardhani & Ratnasari, 2019; Kristianti, Affandi, Nurjaya, Sunarsi, & Rozi, 2021; Sofiati, 2021). Namun bentuk ganjaran yang demikian tidak sepenuhnya adalah benar tergantung sistem pengelolaan yang diterapkan oleh organisasi tersebut berikut asumsi-asumsi yang mendasari. Sistem pengelolaan sumber daya manusia yang tepat merupakan kunci keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Proses pemerintahan dan pembangunan harus didukung oleh sumber daya manusia yang mumpuni, yang diharapkan melalui pendidikan, pelatihan dan pembinaan akan menghasilkan pegawai-pegawai dengan sifat dan sikap serta mempunyai daya tanggap, inisiatif dan kreatif, serta berkinerja yang tinggi.

Pengukuran kinerja merupakan hal yang penting dalam manajemen program secara keseluruhan, karena kinerja yang dapat di ukur akan mendorong pencapaian kinerja tersebut. Pengukuran kinerja yang dilakukan secara berkelanjutan memberikan umpan balik (*feedback*) yang merupakan hal penting dalam upaya perbaikan secara terus menerus dan memenuhi kebutuhan akan pegawai yang terampil dan berpendidikan serta dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik sebagai upaya memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya pada masyarakat.

METODE PENELITIAN

Lokasi dalam penelitian ini yaitu pada Kantor Kecamatan Batang-Batang Kabupaten Sumenep. teknik pengumpulan data yaitu menggunakan Teknik Kuesioner (Angket) dan Teknik Dokumentasi. Sedangkan Jenis dan Sumber Data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder. Populasi penelitian ini adalah pegawai Kantor Kecamatan dengan Jumlah responden yang digunakan yaitu sebanyak 81 dengan menggunakan metode *purposive random sampling* dan menggunakan teknik analisa SPSS dengan program SPSS versi 26, melalui kuisoner yang telah diisi respondendan data-data tentang indentitas responden penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas Variabel Pendidikan

Item Pertanyaan	Validitas(angka korelasi)	Nilai rtabel N = 81 α	Hasil Uji
1	568	0,167	Valid
2	709	0,167	Valid
3	775	0,167	Valid
4	517	0,167	Valid

Sumber: Data diolah 2023

Berdasarkan Tabel di atas dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan pada variabel motivasi positif adalah valid, karena terbukti bahwa nilai koefisien lebih besar dari nilai kritis pada tingkat signifikan 5%.

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Pelatihan

Item Pertanyaan	Validitas (Angka Korelasi)	Nilai rtabel N = 81 $\alpha =5%$	Hasil Uji
1	750	0,167	valid
2	886	0,167	valid
3	632	0,167	valid
4	569	0,167	valid

Sumber: Data diolah 2023

Berdasarkan Tabel di atas dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan pada variabel motivasi positif adalah valid, karena terbukti bahwa nilai koefisien lebih besar dari nilai kritis pada tingkat signifikan 5% karena terbukti bahwa nilai koefisien lebih besar dari nilai kritis pada tingkat signifikan 5%.

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Pengembangan

Item Pertanyaan	Validitas (angka korelasi)	Nilai r tabel N = 18 $\alpha =5%$	Hasil Uji
1	480	0,167	valid
2	239	0,167	valid
3	495	0,167	valid
4	714	0,167	valid

Sumber: Data diolah 2023

Berdasarkan Tabel di atas dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan pada variabel motivasi positif adalah valid, karena terbukti bahwa nilai koefisien lebih besar dari nilai kritis pada tingkat signifikan 5%.

Tabel 4. Uji Validitas variabel Kinerja Pegawai

Item Pertanyaan	Validitas (angka korelasi)	Nilai r tabel N = 18 α =5%	Hasil Uji
1	.670	0,167	valid
2	.770	0,167	valid
3	.467	0,167	valid
4	.695	0,167	valid

Sumber: Data diolah 2023

Berdasarkan Tabel di atas dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan pada variabel motivasi positif adalah valid, karena terbukti bahwa nilai koefisien lebih besar dari nilai kritis pada tingkat signifikan 5%.

Uji Reabilitas

Tabel 5. Uji Reabilitas

Variabel	Banyak Item Pertanyaan	Nilai Alpha Cronbach	Keterangan
X1	4	0,791	Reliabel
X2	4	0,810	Reliabel
X3	4	0,726	Reliabel
Y	4	0,794	Reliabel

Sumber: Data diolah 2023

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas instrumen di atas maka dapat disimpulkan bahwa setiap variabel dalam kuisisioner adalah reliabel karena memiliki nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,6 sehingga dapat diteruskan pada pengujian berikutnya.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Tujuan pertama dalam penelitian ini adalah menganalisis pengembangan sumber daya manusia yang terdiri atas pendidikan, pelatihan dan pengembangan pegawai yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Batang-batang Kabupaten Sumenep.

Tabel 7. Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.504	3	.168	79.240	.000 ^a
	Residual	1.888	14	.135		
	Total	2.392	17			

a. Predictors: (Constant), Pengembangan SDM (X3), Pendidikan (X1), Pelatihan (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Besarnya F-hitung adalah 79.240 dengan probabilitas kesalahan 0,000 dan F-tabel 0 pada taraf kepercayaan 95%. Karena F-hitung lebih besar dari F-tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti faktor pengembangan SDM yang terdiri dari pendidikan, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel independent yaitu kinerja pegawai, Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian (Hadjri & Perizade, 2019; Hamzah, Subroto, & Andayani, 2018; Kotangon, Tewal, & Sendow, 2021; Koto, 2021; Nurjihan, Kamase, & Arifin, 2020).

Untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai dapat digunakan indikator berupa koefisien regresi. Interpretasi dari hasil analisis terhadap koefisien regresi adalah sebagai berikut: (a) Nilai koefisien regresi variabel pendidikan adalah 0,281 Artinya apabila variabel pendidikan dinaikkan 1% maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,281. (b) Nilai Koefisien regresi variabel pelatihan

sebesar 0,164 Hal ini berarti apabila efektifitas aktifitas pelatihan dinaikkan 1% maka kinerja akan naik 0,164. (c) Nilai koefisien regresi variabel pengembangan adalah 0,590 artinya kinerja pegawai akan naik 0,590 apabila pengembangan SDM dinaikkan 1%.

Selanjutnya perlu juga dilakukan Uji-T terhadap semua variabel diatas. Gunanya adalah untuk mengetahui apakah variabel bebas benar-benar berpengaruh secara signifikan atau hanya kebetulan saja terhadap variabel terikat. Nilai T-hitung dapat dilihat pada table dibawah ini. Variabel bebas berpengaruh nyata apabila nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel.

Nilai t-tabel untuk $n - 1 = 10 - 1$ dengan $\alpha = 0$ adalah 1. dengan demikian semua variabel bebas yaitu pendidikan, pelatihan dan pengembangan berpengaruh sangat nyata (signifikan) terhadap variabel kinerja pegawai.

Tabel 9. Nilai Koefisien Regresi Variabel Bebas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.514	.217		2.371	.002		
Pendidikan (X1)	.350	.058	.347	4.736	.000	.642	1.557
Pelatihan (X2)	.269	.075	.268	3.359	.000	.610	1.640
Pengembangan SDM (X3)	.542	.060	.539	7.907	.000	.905	1.105

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Faktor Dominan Pada Pengembangan SDM Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Tujuan kedua dalam penelitian ini adalah menganalisis dan mendeskripsikan adanya faktor dominan dari Pengembangan sumber daya manusia yang mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Batang-batang Kabupaten Sumenep.

Pengujian kedua ini dilakukan dengan menggunakan koefisien determinasi parsial (R^2) untuk masing-masing variabel yaitu pendidikan, pelatihan dan pengembangan. Semakin tinggi nilai koefisien determinasi maka semakin besar pengaruh variabel bebas dalam menjelaskan perubahan variabel terikatnya.

Berikut akan diuraikan hasil analisis masing-masing variabel bebas untuk mengetahui variabel/faktor dominan yang mempengaruhi kinerja pegawai. Variabel yang lebih dahulu dibahas berarti lebih besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. (a) Pengembangan, Variabel bebas pertama yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah pengembangan. Sebagaimana telah dibahas diatas bahwa variabel pengembangan berpengaruh positif kepada variabilitas kinerja pegawai. Apabila terjadi kenaikan kualitas atau aktifitas pengembangan pegawai maka kinerja pegawai akan meningkat. (b) Pendidikan, Variabel bebas kedua yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Apabila dilihat dari nilai koefisien regresi yang positif dan nilai t-hitung yang lebih besar dari t-tabel, maka pendidikan berhubungan positif dengan kinerja pegawai. (c) Pelatihan, Berbeda dengan kedua variabel diatas, maka nilai r^2 variabel pelatihan sebesar 0,133. Sehingga variabel ini hanya mampu menjelaskan 13,3% dari fenomena keseluruhan dari kinerja pegawai. Dan nilai sig F Change lebih besar dari 0,05, kesimpulannya variabel pelatihan tidak berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian tersebut dapat ditarik kesimpulan: (1) Variabel pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Apabila dilihat dari nilai koefisien regresi yang positif

dan nilai t-hitung yang lebih besar dari t-tabel, maka pendidikan berhubungan positif dengan kinerja pegawai. (2) Variabel pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Variabel ini hanya mampu menjelaskan 13,3% dari fenomena keseluruhan dari kinerja pegawai. Dan nilai sig F Change lebih besar dari 0,05. (3) Variabel pengembangan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sebagaimana telah dibahas, bahwa variabel pengembangan berpengaruh positif kepada variabilitas kinerja pegawai. (4) Variabel pengembangan pegawai merupakan faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Apabila kita melihat nilai koefisien korelasi, koefisien determinasi parsial maka pengembangan lebih dominan dibandingkan pelatihan dan pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

Jurnal dan lainnya

- Ardhani, J., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN Batam. *Jurnal Dimensi*. <https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2179>
- Eliana, E. (2020). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) Terhadap Kinerja Pegawai pada BPSDM Aceh. *Zonasi: Jurnal Sistem Informasi*. <https://doi.org/10.31849/zn.v2i2.4864>
- Hadjri, I. M., & Perizade, B. (2019). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Bank Sumsel Babel Syariah. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*. <https://doi.org/10.29259/jmbs.v16i3.7377>
- Hamzah, A., Subroto, B., & Andayani, W. (2018). Efek Mediasi Kepuasan Pada Pengaruh Keadilan Kompensasi Dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi Aktual*. <https://doi.org/10.17977/um004v5i22018>
- Sofiati, E. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai. *Ekono Insentif*. <https://doi.org/10.36787/jei.v15i1.502>
- Sonny, H. (2012). Analisis Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karawang. *Jurnal Manajemen*.
- Sunarsi, D. (2018). Publisher: Lppm Stie Muhammadiyah Bandung Pengembangan Sumber Daya Manusia Strategik & Karakteristik Sistem Pendukungnya : Sebuah Tinjauan. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*.
- Supriadi, A. (2020). Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas pemadam kebakaran dan penyelamatan kabupaten wajo. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik Dan Bisnis*.
- Sutoro, S. (2020). The Influence of Organizational Culture and Leadership on Employee Performance at the Human Resources Development Agency of Jambi Province. *Jurnal Prajaiswara*. <https://doi.org/10.55351/prajaiswara.v1i1.3>
- Tanjung, M., & Pardede, L. (2019). Analisa Eksistensi Pengembangan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai terhadap Produktivitas Kerja pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Tapanuli Tengah. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*. <https://doi.org/10.36778/jesya.v2i1.61>
- Warjiyono, W., Suryanti, E., Rousyati, R., Fatmawati, F., Tazali, I., Lisnawati, L., & Rosihyana, R. (2021). Pelatihan Aplikasi Perkantoran Untuk Meningkatkan Kualitas SDM Perangkat Desa Karangmangu. *Jurnal Abdimas BSI: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*. <https://doi.org/10.31294/jabdimas.v4i1.9>