

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA
PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA BADAN KEPENGAWAIAAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN PASER**

***THE INFLUENCE OF EDUCATION AND TRAINING ON THE
PERFORMANCE OF CIVIL SERVANTS IN THE PERSONNEL AND HUMAN
RESOURCE DEVELOPMENT AGENCY OF PASER DISTRICT***

Dedy Darmawan¹, Achmad Syahrudin², Nuriyah³, Sofya Ariska⁴

^{1,2,3,4} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Praja Tanah Grogot

email: ¹dedy310@gmail.com, ²achmad_syahr@yahoo.com, ³nuriyahse2008@gmail.com,

⁴sofyaariska119@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of education and training (X) on the performance of civil servants (Y) at the Human Resources Development and Personnel Agency of Paser Regency, with a sample of 36 respondents using a saturated sampling technique. The research instrument in the form of a questionnaire was tested for validity and reliability, where all 10 statement items were declared valid ($t_{count} > t_{table}$ 0.3291) and reliable with a Cronbach's Alpha value of $0.851 > 0.60$, thus categorized as good. The simple linear regression analysis produced the equation $Y = 1.082 + 0.755X$ with a correlation coefficient of 0.681, indicating a strong relationship between education and training and employee performance. The R Square value of 0.463 shows that the education and training variable contributed 46.3% to the improvement of employee performance, while the remaining 53.7% was influenced by other factors outside this study. The t-test results indicate a significant effect of education and training on employee performance with t_{count} 5.417 $>$ t_{table} 2.03224, meaning that the hypothesis is accepted. Thus, it can be concluded that education and training play an important role in improving the performance of civil servants at the Human Resources Development and Personnel Agency of Paser Regency, and therefore need to be a primary concern in human resource development within the institution.

Keywords: Education and Training, Employee Performance, Civil Servants, Human Resources, Paser Regency

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan (X) terhadap kinerja pegawai negeri sipil (Y) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser dengan sampel sebanyak 36 responden menggunakan teknik sampling jenuh. Instrumen penelitian berupa kuesioner telah diuji validitas dan reliabilitas, dimana seluruh 10 butir pernyataan dinyatakan valid ($t_{hitung} > t_{tabel}$ 0,3291) dan reliabel dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar $0,851 > 0,60$ sehingga masuk kategori baik. Analisis regresi linear sederhana menghasilkan persamaan $Y = 1,082 + 0,755X$ dengan koefisien korelasi sebesar 0,681 yang menunjukkan hubungan kuat antara pendidikan dan pelatihan dengan kinerja pegawai. Nilai R Square sebesar 0,463 mengindikasikan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan berkontribusi sebesar 46,3% terhadap peningkatan kinerja pegawai, sedangkan sisanya 53,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Hasil uji t menunjukkan adanya pengaruh signifikan pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai dengan t_{hitung} 5,417 $>$ t_{tabel} 2,03224, yang berarti hipotesis diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser, sehingga perlu menjadi perhatian utama dalam pengembangan sumber daya manusia di lingkungan instansi tersebut.

Kata Kunci: Pendidikan Dan Pelatihan, Kinerja Pegawai, Pegawai Negeri Sipil, Sumber Daya Manusia, Kabupaten Paser

PENDAHULUAN

Pegawai negeri sipil dalam pemerintah memegang peranan penting dalam menjalankan fungsi negara dan memberikan pelayanan kepada masyarakat. Sebagai bagian dari birokrasi, pegawai negeri sipil pemerintah bertugas untuk melaksanakan peraturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah, menjaga ketertiban, dan membantu menciptakan kestabilan sosial serta ekonomi. Selain itu, pegawai negeri sipil dalam pemerintah juga berperan sebagai penjaga stabilitas dan ketertiban sosial. Mereka bertanggung jawab untuk menjalankan hukum dan peraturan yang berlaku, sehingga tercipta lingkungan yang kondusif bagi masyarakat untuk hidup dan bekerja. Pegawai negeri sipil juga diharapkan untuk selalu mengasah pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan agar lebih baik sesuai dengan tuntutan zaman sekarang serta meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil dalam pemerintah.

Peningkatan kualitas pegawai negeri sipil tersebut dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan memiliki peran penting dalam meningkatkan sumber daya manusia, terutama dalam pemerintah. Bagi pegawai negeri sipil pemerintah, pendidikan dan pelatihan menjadi kunci untuk memastikan mereka memiliki pengetahuan, keterampilan dengan perkembangan teknologi, kebijakan, dan regulasi terbaru, dan kompetensi yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik.

Menurut Syamsudin yang dikutip oleh Pujirahayu dalam Iswan (2021:2), Pendidikan dan Pelatihan adalah suatu proses dari pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan yang dilaksanakan terus-menerus bagi suatu organisasi agar karyawan yang mengikuti Diklat mampu mengembangkan karir dan aktivitas kerjanya di dalam mengembangkan, memperbaiki perilaku kerja Pegawai/karyawan.

Tidak hanya untuk pengembangan pengetahuan dan keterampilan, Pendidikan dan Pelatihan juga memperkenalkan pada nilai-nilai kepemimpinan dan kerja sama tim. Di lingkungan pemerintah, kemampuan untuk berkoordinasi dan bekerja dalam tim sangatlah penting untuk mencapai tujuan bersama. Hal ini sangat penting karena Pendidikan dan Pelatihan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil langsung berdampak pada kepuasan publik dan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah.

Sinambela (2019:11) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja Pegawai sangatlah perlu, sebab pegawai dengan kinerja ini dapat diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

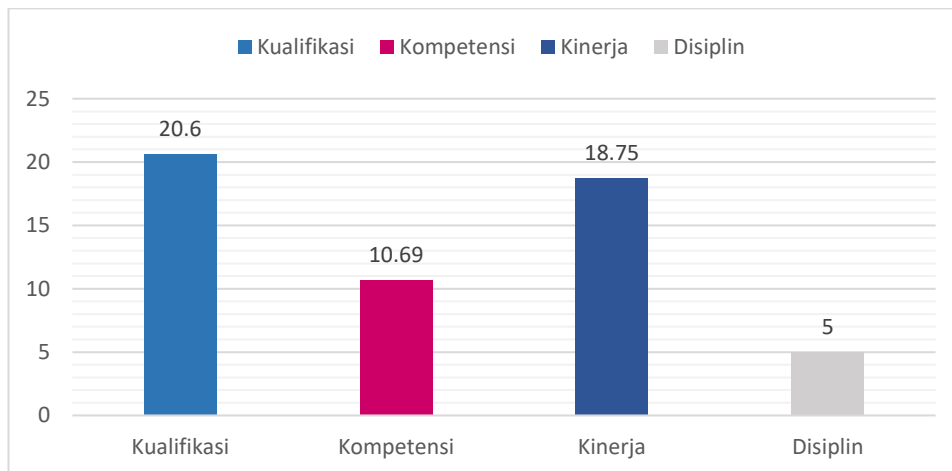
Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan oleh pegawai negeri sipil sehingga mempengaruhi seberapa banyak kontribusi mereka kepada

pemerintah termasuk kualitas pelayanan yang disajikan. kinerja pegawai negeri sipil merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang pegawai negeri sipil terhadap pekerjaan yang dilakukan, dapat diwujudkan, dilihat, dan dihitung jumlahnya akan tetapi dalam banyak hal hasil yang dipikirkan dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti inovasi dan ide-ide dari pegawai negeri sipil dalam rangka meningkatkan kemajuan pemerintah.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan peneliti menemukan beberapa masalah yang perlu diperhatikan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser terkait dengan pengembangan sumber daya manusia. Permasalahan tersebut berkaitan dengan kinerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser yang masih belum berjalan secara optimal terkhususnya Pendidikan dan Pelatihan

Berikut terdapat data yang diperoleh pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser dapat dilihat pada gambar di bawah:

Gambar 1
Indeks Profesionalitas
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Paser.



Sumber: Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025

Berdasarkan gambar tersebut maka dari jumlah pegawai negeri sipil sebanyak 36 pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser, dapat diketahui untuk nilai kualifikasi nya sebesar 20,60% ini menunjukkan nilai bagus berdasarkan pendidikan yang ada, kompetensi sendiri menunjukkan angka 10,69% yang terbilang rendah karena adanya kesenjangan antara kemampuan pegawai dengan tuntutan tugas yang terus berkembang, kinerja sebesar 18,75% menunjukkan nilai cukup bagus dalam menjalankan fungsi nya dalam melakukan pelayanan publik, disiplin sebesar 5,00% ini menunjukkan hasil sangat bagus karena nilai maksimal

disiplin yang telah ditetapkan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser adalah nilai 5 yang artinya pegawai negeri sipil nya sendiri sangat jarang pernah terkena hukuman disiplin, jadi dapat disimpulkan kompetensi menempati posisi paling rendah sehingga perlu dilakukan peningkatan salah satunya melalui Pendidikan dan Pelatihan .

Untuk Pendidikan dan Pelatihan adapun permasalahan yang dihadapi seperti adanya beberapa pegawai negeri sipil yang tidak sesuai antara pendidikan yang dimiliki dengan jabatan yang diemban sehingga dapat mengakibatkan kurangnya pemahaman pegawai negeri sipil terhadap *jobdesk* yang seharusnya dikerjakan, tidak semua pihak pegawai negeri sipil sebagai peserta program pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan dapat terlibat secara optimal seperti adanya perjalanan dinas keluar daerah yang mengharuskan pergi, kurang dalam mengaplikasikan ilmu/keterampilan yang diperoleh dalam pendidikan dan pelatihan . sehingga apabila pendidikan dan pelatihan tidak diterapkan secara baik maka akan mempengaruhi kinerja pegawai negeri sipil dan pemberian layanan kurang memuaskan kepada setiap pegawai negeri sipil, baik dalam Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser sendiri maupun pegawai negeri sipil dari dinas lain.

Berdasarkan uraian permasalahan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser.”

METODE PENELITIAN

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Paser merupakan perangkat daerah yang memiliki peran strategis dalam manajemen kepegawaian, pengembangan, dan peningkatan kualitas aparatur. Awalnya bernama Badan Kepegawaian Daerah (BKD), lembaga ini berganti nama menjadi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (2016) dan sejak tahun 2020 menjadi BKPSDM berdasarkan Perda Nomor 1 Tahun 2020 dan Perbup Nomor 29 Tahun 2020. BKPSDM bertugas melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang kepegawaian, mulai dari perencanaan, pengadaan, mutasi, promosi, penilaian kinerja, hingga pengembangan sumber daya manusia, serta menyusun kebijakan teknis, pembinaan, pengendalian, pemantauan, dan evaluasi sesuai peraturan yang berlaku. Struktur organisasi BKPSDM terdiri dari Kepala Badan, Sekretaris, beberapa Kepala Bidang, dan kelompok jabatan fungsional, dengan mekanisme kerja yang terstruktur untuk memastikan pelaksanaan tugas yang efektif. Penelitian ini menggunakan populasi seluruh 36 PNS BKPSDM Paser dengan teknik sampling jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, kuesioner dengan skala likert, serta studi kepustakaan. Jenis data meliputi kualitatif (uraian, narasi, dokumen) dan kuantitatif (angka, jumlah pegawai), dengan sumber primer (responden langsung) dan sekunder (dokumen organisasi). Analisis data dilakukan

menggunakan uji validitas, reliabilitas, regresi linear sederhana, koefisien korelasi, koefisien determinasi, serta uji t dengan bantuan SPSS untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis data pada penelitian Ini menggunakan alat bantu dengan sistem komputer menggunakan program SPSS (Statistical Product and Service Solutions).

Uji Validitas

Setiap butir indikator yang diukur menggunakan kuisioner harus mempunyai kemampuan untuk mengukur variabel. Kemampuan mengukur variabel disebut uji Validitas.

Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05. Kriteria pengujian Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item item pertanyaan dinyatakan valid dan Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ dengan r_{tabel} 0,05;n-2 = 0,3291 maka instrumen atau item item pertanyaan dinyatakan tidak valid.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0,643	0,3291	Valid
Pernyataan 2	0,654	0,3291	Valid
Pernyataan 3	0,558	0,3291	Valid
Pernyataan 4	0,660	0,3291	Valid
Pernyataan 5	0,612	0,3291	Valid
Pernyataan 6	0,764	0,3291	Valid
Pernyataan 7	0,756	0,3291	Valid
Pernyataan 8	0,711	0,3291	Valid
Pernyataan 9	0,597	0,3291	Valid
Pernyataan 10	0,652	0,3291	Valid

Sumber Data: Data Diolah Menggunakan SPSS 25 Pada 2025

Berdasarkan hasil diatas dengan membandingkan r_{hitung} dan r_{tabel} . Semua pernyataan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,3191) sehingga semua pernyataan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan kemampuan suatu konsistensi alat ukur untuk menghasilkan hasil yang konsisten. Data pada penelitian ini menggunakan kuisioner sehingga harus diuji konsistensinya. Berikut hasil pengujian realibilitas menggunakan bantuan SPSS (Statistical Product and Service Solutions).

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha	N of Items
0,851	10

Sumber Data: Data Diolah Menggunakan SPSS 25 Pada 2025

Nilai Cronbach Alpha suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha (α) > 0,6, semakin tinggi nilai Cronbach Alpha, maka tingkat reliabilitas data semakin baik. Hasil pengujian reliabilitas diatas

ditarik kesimpulan bahwa nilai *Cronbach Alpha* sebesar $0,851 > 0,6$ maka dapat dikatakan reliabel (layak).

Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah hubungan secara linear antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Dalam hal ini untuk mengetahui pengaruh variabel Pendidikan dan Pelatihan (X) terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (Y) Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser.

Tabel 3 Analisis Regresi Linier Sederhana

Koefisien	Beta
Konstanta	1,082
Diklat	0,755

Sumber Data: Data Diolah Menggunakan SPSS 25 Pada 2025

Berdasarkan dari tabel tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$Y = 1,082 + 0,755X, \text{ yang berarti bahwa:}$$

Angka 1,082 adalah konstanta, artinya jika Pendidikan dan Pelatihan (X) nilainya 0, maka Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Y) sebesar 1,082.

Angka 0,755 adalah koefisien untuk Pendidikan dan Pelatihan. Yang berarti setiap peningkatan Diklat (X) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Y) akan meningkat sebesar 0,755,

Analisis Korelasi Sederhan (R)

Analisi Koefisien Korelasi, dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen dan dependen. Berikut perhitungan koefisien korelasi menggunakan bantuan SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*).

Tabel 4 Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi (R)

Model	R
1	0,681

Sumber Data: Data Diolah Menggunakan SPSS 25 Pada 2025

Berdasarkan tabel tersebut, nilai koefisien korelasi sederhana sebesar 0,681 dalam nilai interval korelasi (0,60-0,799) tingkat hubungan dinyatakan kuat. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel Pendidikan dan Pelatihan (X) mempunyai hubungan yang kuat terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Y) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser.

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Analisi koefisien determinasi (R²), dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen dan dependen. Berikut perhitungan koefisien korelasi determinasi (R²) menggunakan bantuan SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*).

Tabel 5 Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi (R)

Model	R Square
1	0,463

Sumber Data: Data Diolah Menggunakan SPSS 25 Pada 2025

Berdasarkan tabel 21, nilai R square sebesar 0,463 artinya variabel Pendidikan dan Pelatihan (X) memberi kontribusi yang kuat terhadap Kinerja

Pegawai Negeri Sipil(Y) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser sebesar 46,3%. Sedangkan sisanya disumbangkan oleh faktor lain yang tidak diketahui sebesar $(100-46,3)\% = 53,7\%$.
Uji Koefisien Regresi Secara Sendiri-sendiri/Parsial (Uji t)

Tabel 6 Hasil Analisis Uji t

Variabel	t _{hitung}	t _{tabel}	Signifikansi	Keterangan
Diklat (X)	5,417	2,03224	0,000	Signifikan

Sumber Data: Data Diolah Menggunakan SPSS 25 Pada 2025

Berdasarkan hasil analisis pada table tersebut dapat diketahui:

Nilai t_{hitung} Pendidikan dan Pelatihan (X) sebesar 5,417, jika dibandingkan dengan t_{tabel} (0,025;34) sebesar 2,03224; maka diperoleh hasil yaitu $t_{hitung} (X) > t_{tabel}$ ($5,417 > 2,03224$) Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi, terdapat pengaruh signifikan antara variabel Pendidikan dan Pelatihan (X) terhadap terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil(Y) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada instrumen penelitian dinyatakan valid karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,3291), serta reliabilitas instrumen juga baik dengan nilai Cronbach's Alpha 0,851 $> 0,6$. Hasil analisis regresi menunjukkan adanya pengaruh positif pendidikan dan pelatihan (X) terhadap kinerja pegawai negeri sipil (Y) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser dengan persamaan $Y = 1,082 + 0,755X$. Nilai koefisien korelasi sederhana sebesar 0,681 menunjukkan hubungan yang kuat, sementara nilai R square 0,463 berarti pendidikan dan pelatihan berkontribusi sebesar 46,3% terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya 53,7% dipengaruhi faktor lain. Hasil uji t juga menunjukkan adanya pengaruh signifikan dengan $t_{hitung} 5,417 > t_{tabel} 2,03224$. Berdasarkan kesimpulan tersebut, disarankan agar kualitas program pendidikan dan pelatihan terus ditingkatkan dengan menyesuaikan relevansinya terhadap kebutuhan kerja dan perkembangan tugas pegawai, serta seluruh pegawai sebaiknya diberi kesempatan mengikuti pelatihan sesuai kompetensi masing-masing agar mampu mengimplementasikan hasil pembelajaran dalam pekerjaan. Selain itu, penelitian selanjutnya diharapkan menambahkan variabel lain yang berhubungan dengan kinerja pegawai negeri sipil, mengingat masih banyak faktor pendukung lain yang dapat memengaruhi peningkatan kinerja di masa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- Abubakar, Rifa'i. 2021. **Pengantar Metodologi Penelitian**. Yogyakarta: SUKA-Press UIN Sunah Kalijaga.
- Ahmaddien, Iskandar dan Syarkani, Yofy. 2019. **Statistika Terapan Dengan Sistem**. Bandung. ITB.Press.

- Christyan, Rechandy, A., dan Sulistiyani, T. 2020. **Pengantar Manajemen**. Yogyakarta. UAD Press.
- Hasibuan, Malayu. 2020. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Iswan. 2021. **Manajemen Pendidikan dan Pelatihan**. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Machenderwatani, Nanih. 2019. **Pengantar Ilmu Manajemen**. Bandung. CV Mimbar Pustaka
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan Dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil**. 2000. Jakarta. (<https://peraturan.bpk.go.id/Details/53673/pp-no-101-tahun-2000>, diakses 14 April 2025.)
- Setyanto, Hidayat, Diyah. 2024. **Manajemen Organisasi**. Kalimantan Selatan. Ruang Karya
- Silaen, Ruth, N, et.al. 2021. **Kinerja Pegawai**. Bandung. Widina Bhakti Persada Bandung.
- Sinambela, Sarton dan Sinambela, Poltak. 2019. **Manajemen Kinerja, Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi**. Depok. PT RajaGrafindo Persada.
- Sugiyono. 2023. **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D**. Bandung. CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2024. **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D**. Bandung: CV Alfabeta.
- Sulistiyani, Teguh, A., dan Rosidah. 2018. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Cetakan Pertama. Yogyakarta. Gava Media.