



## **Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Wasuponda Kabupaten Luwu Timur**

### **Analysis of the Quality of Indonesia Sehat Card Services at Tanduale Hospital in Bombana Regency, Southeast Sulawesi**

**Aulia Anggraeni Heriawan<sup>1</sup>, Tetty Dwiyanti<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Universitas Islam Makassar, Makassar, Indonesia

\* Corresponding Author

Email : [aulia.angraini12@gmail.com](mailto:aulia.angraini12@gmail.com)

#### **Keywords:**

*Employee Performance, Education, Training*

#### **Kata Kunci:**

*Kinerja Pegawai, Pendidikan, Pelatihan*

#### **ABSTRACT**

*“The Influence of Education and Training on Improving Employee Performance at the Wasuponda District Office, East Luwu Timur”.*

*This study aims to determine the effect of education and training on employee performance at the Sub-district Office of Wasuponda District, East Luwu Regency. The background of this study is based on the importance of human resource development through education and training programs as an effort to improve the competence and work productivity of government officials. This study uses a quantitative approach using observation, questionnaire and documentation methods. The analysis technique used is a simple linear regression analysis technique to measure the relationship between variables. Data were obtained by distributing questionnaires to active employees in the office. The results of this study indicate that education and training have a positive and significant effect on employee performance. The contribution of the influence of education and training on employee performance is indicated by the R Square value of 0.141 or 14.1%. This finding indicates that although its influence is not dominant, education and training remain important factors in improving employee performance. The implications of this study indicate the need to optimize the implementation of more structured and sustainable work-based training programs.*

#### **ABSTRAK**

*“Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Wasuponda Kabupaten Luwu Timur”.*

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Kecamatan Wasuponda Kabupaten Luwu Timur. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada pentingnya pengembangan sumber daya manusia melalui program pendidikan dan pelatihan sebagai upaya meningkatkan kompetensi dan produktivitas kerja aparatur pemerintahan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif*

dengan menggunakan metode observasi, kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linear sederhana untuk mengukur hubungan variabel. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai aktif di kantor tersebut. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kontribusi pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai ditunjukkan oleh nilai R Square sebesar 0,141 atau 14,1%. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun pengaruhnya tidak dominan, pendidikan dan pelatihan tetap menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Implikasi dari penelitian ini menunjukkan perlunya optimalisasi pelaksanaan program pelatihan berbasis kebutuhan kerja yang lebih terstruktur dan berkelanjutan.

## A. PENDAHULUAN

Di era globalisasi, peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi faktor utama dalam membangun daya saing organisasi, termasuk dalam sektor pemerintahan. Pendidikan dan pelatihan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kompetensi pegawai sehingga dapat memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan jabatan Aparatur Sipil Negara, disebutkan bahwa dengan pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan, diharapkan dapat menciptakan sumber daya aparatur yang memiliki kompetensi yang diperlukan untuk peningkatan mutu profesionalisme, sikap pengabdian, kesetiaan pada perjuangan Bangsa dan Negara, semangat persatuan dan kesatuan, dan pengembangan wawasan Aparatur.

Di Indonesia pemerintah telah berupaya meningkatkan kompensasi pegawai melalui berbagai program pendidikan dan pelatihan kerja, baik yang diselenggarakan secara internal oleh instansi pemerintahan maupun melalui kerjasama dengan lembaga pelatihan eksternal.

Oleh karena itu organisasi membutuhkan sumber daya manusia dalam hal ini yaitu pegawai yang mempunyai kinerja (*jobperformance*) yang tinggi. Di mana kinerja pegawai yang tinggi atau baik dapat dijadikan salah satu faktor dasar tolak ukur keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Saat ini, kualitas kinerja pegawai negeri sipil di Indonesia masih belum dapat dikatakan baik secara keseluruhan. Hal ini terjadi dikarenakan kurangnya kinerja para pegawai/aparatur dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai pejabat pemerintahan. Hal ini disampaikan oleh Menteri Negara Pemberdayaan Aparatur Negara (Mantan Meneg PAN) Taufik Effendi, yang mengatakan bahwa 55% dari total pegawai negeri sipil yaitu sekitar 3,7 juta orang memiliki kinerja yang sangat buruk. Para pegawai ini hanya mengambil gajinya tanpa memiliki kontribusi berarti terhadap pekerjaannya.

Hasil Penelitian sebelumnya oleh Indah Wahyu Ummami dan Maulidya

Amalina Rizki (Mei 2023) dalam “Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan Vol.11 No.110 2023 menyimpulkan bahwa pendidikan dan latihan berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Penelitian lainnya oleh Juliana, Lukman Hakim, Nuryanti Mustari, “Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Enrekang”. Dalam Jurnal Kolaborasi: Jurnal Administrasi Publik, April 2015 Volume 1 Nomor 1 12 April 2015. menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Enrekang.

## **B. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Teknik pengumpulan data melalui; kuisioner, observasi, dan dokumentasi. Responden berjumlah 35 pegawai Kantor Kecamatan Wasuponda yang dipilih secara sampel total. Analisis data dilakukan dengan regresi linear sederhana menggunakan SPSS 25, serta dilengkapi uji validitas, reliabilitas, dan uji t.

## **C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.**

### **1. Hasil Penelitian**

#### **a. Deskripsi Data Responden**

*Tabel 1 Karakteristik Responden Penelitian*

<b>Jenis Kelamin</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki - Laki	14	40.0	40.0	40.0
	Perempuan	21	60.0	60.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	
<b>Usia</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25 - 34 Tahun	8	22.9	22.9	22.9
	35 - 44 Tahun	16	45.7	45.7	68.6
	> 45 Tahun	11	31.4	31.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	
<b>Pendidikan</b>					

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	18	51.4	51.4	51.4
	S1	17	48.6	48.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer Olahan SPSS 25

Tabel 2.

*Jenis Pelatihan*

<b>Jenis Pelatihan</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pelatihan Administrasi	5	14.3	14.3	14.3
	Pelatihan Pelayanan Publik	4	11.4	11.4	25.7
	Pelatihan Teknologi Informasi	5	14.3	14.3	40.0
	Pelatihan Kepemimpinan Manajemen	4	11.4	11.4	51.4
	Pelatihan Pengelolaan Keuangan	4	11.4	11.4	62.9
	Pelatihan Coaching & Mentoring Pegawai	3	8.6	8.6	71.4
	Pelatihan Soft Skill ASN	4	11.4	11.4	82.9
	Pelatihan Pengembangan Kinerja Pegawai	4	11.4	11.4	94.3
	Pelatihan Teknik Khusus Pemerintah	2	5.7	5.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Berdasarkan pada Tabel 1 & 2, sebagian besar responden memiliki pendidikan terakhir SMA (51,4%) dan S1 (48,6%). Dari sisi pelatihan, jenis yang paling banyak diikuti adalah Pelatihan Administrasi dan Teknologi Informasi (masing-masing 14,3%), diikuti oleh pelatihan lain seperti Kepemimpinan Manajemen dan Soft Skill ASN. Jenis pelatihan yang paling sedikit diikuti adalah Pelatihan Teknik Khusus Pemerintah (5,7%).

Temuan ini menunjukkan bahwa responden memiliki latar belakang pendidikan yang cukup merata dan telah mengikuti berbagai pelatihan yang relevan dengan tugas mereka. Dengan demikian, pendidikan dan pelatihan sebagai variabel X1 berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai, sesuai dengan arah penelitian ini.

## b. Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Tabel 2.  
*Hasil Uji Validitas (X)*

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Pendidikan dan Pelatihan (X)	X01	0.522	0.355	Valid
	X02	0.353	0.333	Valid
	X03	0.384	0.333	Valid
	X04	0.494	0.333	Valid
	X05	0.566	0.333	Valid
	X06	0.454	0.333	Valid
	X07	0.477	0.333	Valid
	X08	0.600	0.333	Valid
	X09	0.687	0.333	Valid
	X10	0.535	0.333	Valid

Sumber: Olah data SPSS 25, 2025

Tabel 3.  
*Hasil Uji Validitas (Y)*

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Pendidikan dan Pelatihan (X)	Y01	0.454	0.333	Valid
	Y02	0.454	0.333	Valid
	Y03	0.357	0.333	Valid
	Y04	0.496	0.333	Valid
	Y05	0.393	0.333	Valid
	Y06	0.394	0.333	Valid
	Y07	0.394	0.333	Valid
	Y08	0.339	0.333	Valid
	Y09	0.435	0.333	Valid
	Y10	0.442	0.333	Valid

Sumber: Olah Data SPSS 25, 2025

Dari table Menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki corrected item-total correlation r-hitung > r-tabel yaitu 0.3330. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang ada dinyatakan valid.

Tabel 4.  
*Hasil Uji Reliabilitas*

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Pendidikan Dan Pelatihan	0.690	Reliabel
2.	Kinerja Pegawai	0.636	Reliabel

Sumber: Data yang diolah SPSS 25, 2025

Dari table di atas dilihat bahwa nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari pada 0.60, bahwa variabel pendidikan dan pelatihan  $0.690 > 0.60$  dan variabel kinerja pegawai  $0.636 > 0.60$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item dari seluruh pernyataan bersifat reliabel (konstruktif).

**c. Analisis Regresi dan Uji Hipotesis**

Tabel 5  
Regresi Linear Sederhana

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	39.596	2.066		19.163	.000
	Pendidikan dan Pelatihan	.104	.045	.376	2.328	.026

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

(Sumber: Data Diolah SPSS 25, 2025)

Tabel 7.  
Uji Korelasi Product Moment  
Correlations

		Pendidikan dan Pelatihan	Kinerja Pegawai
Pendidikan dan Pelatihan	Pearson Correlation	1	.376*
	Sig. (2-tailed)		.026
	N	35	35
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.376*	1
	Sig. (2-tailed)	.026	
	N	35	35

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

(Sumber: Data Diolah SPSS 25, 2025)

Tabel 8. Uji t (Parsial)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	39.596	2.066		19.163	.000
	Pendidikan dan Pelatihan	.104	.045	.376	2.328	.026

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

*(Sumber: Data Diolah SPSS 25, 2025)*

Hasil uji regresi linear menunjukkan persamaan regresi  $Y = 39,596 + 0,104X$ , yang berarti setiap peningkatan pendidikan dan pelatihan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,104 satuan.

Uji korelasi Pearson menghasilkan nilai  $r = 0,376$  dengan signifikansi 0,026, menandakan hubungan yang cukup dan signifikan antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai.

#### **d. Uji t. Parsial (Signifikan)**

Selanjutnya, uji t parsial menunjukkan  $t$  hitung = 2,328 >  $t$  tabel = 1,692, dan nilai signifikansi  $0,026 < 0,05$ , ini memberi arti bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan wasuponda Kabupaten Luwu Timur. Dengan demikian hipotesis penelitian menyimpulkan  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak.

## **2. Pembahasan.**

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Kecamatan Wasuponda Kabupaten Luwu Timur. Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.026 yang lebih kecil dari nilai  $\alpha = 0.05$ . Hal ini menunjukkan bahwa secara statistik, terdapat hubungan yang nyata antara pendidikan dan pelatihan (X) terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan demikian, hipotesis nol ( $H_o$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima, yang berarti pendidikan dan pelatihan memang berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Besarnya pengaruh tingkat pendidikan dan pelatihan dari hasil penelitian . Tingkat pendidikan pegawai cukup memadai untuk tingkat Sarjana 48,6% dan tingkat SLTA 51,4%. Sementara jumlah dan jenis pelatihan yang pernah diikuti pegawai sebanyak 35 kali dalam kurung waktu (2023-2024) seperti; pelatihan administrasi, pelayanan publik, teknologi informasi, kepemimpinan dan manajemen dan pengembangan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini, sejalan dengan hasil penelitian Indah Wahyu Ummami dan Maulidya Amalina Rizki (Mei 2023) dalam Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan Vo.11 No.110 2023 menyimpulkan bahwa pendidikan dan latihan berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja Pegawai.

Penelitian Lainnya Oleh Juliana<sup>1</sup>, Lukman Hakim<sup>2</sup>, Nuryanti Mustari, "Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Enrekang". Dalam Jurnal Kolaborasi : Jurnal Administrasi Publik, April 2015 Volume 1 Nomor 1 12 April 2015. menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Enrekang.

Jika dikaji lebih mendalam bahwa antara hasil penelitian penulis dengan hasil penelitian sebelumnya tidak terjadi Research Gap atau perbedaan hasil penelitian. Dengan demikian hasil penelitian ini, menjadi sumber sprit bagi pemerintah Kabupaten Luwu Timur dan juga kepada teman-teman mahasiswa yang akan melakukan penelitian lebih lanjut dengan memfokuskan pada aspek lainnya.

## **KESIMPULAN**

Dengan mengacu pada hasil penelitian maka penelitian ini menyimpulkan terdapat pengaruh tingkat pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai berdasar hasil uji korelasi produk moment.

Hasil uji t parsial menyimpulkan terdapat pengaruh tingkat pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Wasuponda Kabupaten Luwu Timur". Dengan demikian huiptesis penelitian menyimpulkan  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak.

## **UCAPAN TERIMA KASIH**

1. Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah mendukung penyusunan penelitian ini. Terima kasih khusus disampaikan kepada Ibu Dr. Hj. Mariati Rahman, M.Si. selaku pembimbing.
2. Seluruh pegawai Kantor Kecamatan Wasuponda sebagai responden. Penghargaan juga ditujukan kepada keluarga dan teman-teman atas doa dan motivasi yang diberikan.

## **KONTRIBUSI PENELITIAN**

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pendorong bagoi pengembangan ilmu administrasi publik, khususnya pengembangan teori pengembangan pendidikan dan pelatihan bagi pegawai.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dpat menjadi masukan bagi pemerintah Daerah Kabupaten Luwu Timur dalam menetapkan kebijakan terkait dengan pengembangan tingkat pendidikan dan pelatihan bagi pegawai.

## **REFERENSI**

- Amirullah, R. (2013). *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Dan Diklat Kabupaten Serang*. Skripsi Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
- Hasibuan, T.B. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jurnal Ekonomi STIEP 7(1).
- Mangkunegara, (2001:44). Pentingnya Pelaksanaan Pelatihan On The Job Training Dengan Methode Choaching Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis 10(1)*.
- Mardana, M. H., & Mariati Rahman. (2024). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja*

*Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. Jurnal Quantum Publik, 1(1), 8-17\*  
Subhan, Djaya. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di Moderasi Kompensasi. Buletin Studi Ekonomi, 26 (1), 72.*  
Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000, Tentang Pendidikan dan Pelatihan jabatan Aparatur Sipil Negara