



Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai di Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi

<u>INFO PENULIS</u>	<u>INFO ARTIKEL</u>
Sapardi Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama) Jakarta zafardie@gmail.com	ISSN: 2808-1307 Vol. 5, No. 3, Desember 2025 https://jurnal.ardenjaya.com/index.php/ajsh
Farid Nugroho Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama) Jakarta FaridNugroho@gmail.com	
Harry Nenobais Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama) Jakarta HarryNenobais@gmail.com	

© 2025 Arden Jaya Publisher All rights reserved

Saran Penulisan Referensi:

Sapardi., Nugroho, F., & Nenobais, H. (2025) Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai di Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. *Arus Jurnal Sosial dan Humaniora*, 5 (3),4357-4366.

Abstrak

Pada jaman globalisasi, faktor persaingan telah mencakup disemua lini dan sektor yang pada akhirnya menuntut suatu perubahan yang mendasar untuk meningkatkan kualitas, profesionalisme, kemandirian, kerja, termasuk kinerja bidang dan sektor organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara. Pendidikan merupakan proses belajar untuk memperoleh pengetahuan dan pemahaman. Pelatihan untuk peningkatan kinerja pegawai yang diharapkan perlu adanya suatu peningkatan kemampuan, pengetahuan, kecerdasan dan kecakapan serta keterampilan pegawai. Prioritas segala kegiatan tersebut adalah berporos pada peningkatan kualitas sumber daya manusianya, termasuk penerapan manajemen sumber daya manusia yang tersistematis dan terstruktur dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian kemampuan serta tingkat produktivitas kerja yang tinggi adalah menjadi sasaran keberhasilan pengelolaan suatu organisasi. Pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pada kantor Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. Dapat disimpulkan bahwa Nilai korelasi berganda adalah 0.950 dimana hal ini berarti terdapat hubungan positif dan sangat kuat antara pendidikan (X1) dan pelatihan (X2) dengan peningkatan kinerja pegawai (Y) dan diperoleh nilai pada pengujian $t \geq 5\%$ $n = 40$ hasilnya adalah 1.645, dengan demikian maka $t_{hitung} (18,87) > t_{tabel} (1.645)$ hal ini berarti bahwa terdapat hubungan yang significant antara pendidikan (X1) dan pelatihan (X2) dengan peningkatan kinerja Pegawai (Y).

Kata kunci: Pendidikan dan Pelatihan untuk Peningkatan Kinerja Pegawai

Abstract

In the era of globalization, competitive factors have encompassed all lines and sectors, ultimately demanding fundamental changes to improve quality, professionalism, independence, and work performance, including organizational performance in various fields and sectors. The purpose of this study is to determine the extent to which education and training influence employee performance at the Ministry of Administrative and Bureaucratic Reform. Education is a learning process aimed at acquiring knowledge and understanding. Training to improve employee performance requires an increase in employee abilities, knowledge, intelligence, skills, and abilities. The priority of all these activities is to improve the quality of human resources, including the implementation of systematic and structured human resource management to achieve organizational goals. Therefore, high levels of ability and work productivity are the goals of successful organizational management. Education and training influence performance at the Ministry of Administrative and Bureaucratic Reform. It can be concluded that the multiple correlation value is 0.950, which means there is a positive and very strong relationship between education (X1) and training (X2) with increased employee performance (Y). The value obtained in the t-test 5% $n = 40$ results is 1.645. Thus, the calculated $t (18.87) > t \text{ table } (1.645)$ this means that there is a significant relationship between education (X1) and training (X2) with increased employee performance (Y).

Keywords: Education and Training for Performance Improvement

A. Pendahuluan

Pada jaman globalisasi yang perlu di sikapi faktor persaingan telah memasuki disemua sektor yang pada akhirnya dituntut suatu perubahan untuk meningkatkan kualitas, profesionalisme, kemandirian, termasuk kinerja pada sektor organisasi. Pada prinsipnya yang menjadi prioritas segala kegiatan tersebut adalah berporos pada peningkatan kualitas sumber daya manusianya, termasuk penerapan manajemen sumber daya manusia yang tersistematis dan terstruktur dalam rangka mencapai tujuan lembaga, dengan demikian kemampuan serta pendidikan pelatihan kerja yang tinggi adalah menjadi sasaran keberhasilan lembaga. Sumberdaya manusia adalah sesuatu hal yang sangat penting dalam keberlangsungan hidup dan pertumbuhan organisasi. Selain itu sumberdaya manusia juga memiliki peranan sebagai pelaksana kegiatan dan kegiatan operasional dalam suatu organisasi. SDM yang bermutu ialah yang memiliki pemahaman, kemahiran, keahlian, dan attitude yang baik dalam bekerja.

Agar terciptanya sumber daya manusia pegawai sangat diperlukan adanya peningkatan profesionalisme, loyalitas, dan kedisiplinan terhadap bangsa dan negara, serta semangat dalam pengembangan pengetahuan Pegawai Negeri Sipil. Sesuai pasal 31 huruf d. pengelolaan kinerja dalam UU Nomor 20 tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara. Oleh karena itu, suatu instansi wajib meningkatkan mutu sumber daya manusianya sehingga dapat memberikan kinerja yang baik dan mendukung segala aktivitas dan pertumbuhan instansi.

Dalam penelitian ini teori yang digunakan untuk mengkaji apakah ada pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di mana pada pendidikan dan pelatihan menggunakan teori dari Mangkunegara (2016:44) yang menyatakan bahwa suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai non-managerial mempelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis dalam tujuan terbatas. Indikator indikator yang dapat diuji dalam pendidikan dan pelatihan yaitu ada instruktur, peserta, materi, metode dan tujuan. Sedangkan teori kinerja Menurut Moehertonio (2014:95), bahwa kinerja atau performance merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi.

Penelitian Sari dan Hadijah (2016 : 204- 214), bahwa meningkatkan kinerja pegawai terlebih dahulu harus meningkatkan faktor-faktor penyebab peningkatan kinerja. Semakin tinggi faktor-faktor yang digunakan sebagai pendukung penilaian kinerja, semakin kuat hasil kinerja karyawan menjadi lebih baik. Untuk mewujudkan pendidikan dan pelatihan pegawai terhadap peningkatan kinerja pegawai yang diharapkan perlu adanya suatu peningkatan kemampuan, pengetahuan, kecerdasan dan kecakapan serta keterampilan pegawai, karena secanggih apapun peralatan, apabila sumber daya manusia sebagai operator, ternyata faktor

sumber daya manusianya tidak terampil, akan berakibat menurunnya hasil kerja sehingga pegawai menjadi rendah dan tidak profesional. Oleh karena itu terlihat jelas bahwa faktor sumber daya manusia mempunyai peranan dan fungsi vital sehingga perlu adanya suatu penambahan pengetahuan, keterampilan, keahlian dan yang terpenting adalah melalui pendidikan dan pelatihan pegawai sebagai wujud output tujuan sasaran yang akan dicapai.

Dorongan moril berupa perhatian, penghargaan terhadap jerih payah merupakan nilai plus tersendiri, untuk bekerja lebih baik, sehingga pegawai diperhatikan dan diperlakukan sehingga mitra kerja bukan sebagai obyek. Menurut Yusuf (2015:69). Pelatihan merupakan 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. Umumnya pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan kerja dalam waktu relative singkat. Menurut Ruky dalam jurnal Mandang, Lumanau, dan Walangitan (2017:89), pendidikan/belajar adalah tindakan yang dilakukan oleh pihak karyawan dalam upaya menguasai, keterampilan, pengetahuan, dan sikap tertentu yang mengakibatkan perubahan yang relative bersifat permanen dalam perilaku kerja mereka.

Perlu diperhatikan tentang motivasi kerja, tetapi yang penting intinya didasarkan pada 3 (tiga) pertimbangan utama yaitu:

1. Secara implisit bahwa pimpinan berada di tengah para bawahannya dengan demikian dapat memberikan bimbingan, perintah, nasehat, petunjuk dan koreksi.
2. Secara umum bahwa tercakup adanya suatu upaya sinkronisasi antara tujuan lembaga dengan tujuan kepentingan pribadi atau golongan dan anggota organisasi.
3. Secara implisit bahwa untuk tercapainya suatu output pekerjaan yang diharapkan maka dalam pelaksanaan operatif dalam memberikan jasa-jasanya diperlukan beberapa perangsang untuk memacu kinerja pegawai pada Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

Yang tidak kalah pentingnya adalah bahwa kepentingan dan tujuan bekerja yaitu untuk memenuhi segala kebutuhan yang diharapkan selain dari gaji atas jasa yang diberikan, seperti insentif dan tunjangan keluarga berobat, fasilitas kerja lainnya yang tentunya dapat memberikan rasa aman. Sebagai salah satu indikator yang sangat mempengaruhi upaya peningkatan kinerja yang efektif dan efisien adalah "Pendidikan dan pelatihan" hubungan pengaruh antara kinerja dengan pendidikan dan pelatihan pegawai sangatlah berkaitan erat, sehingga perlu upaya untuk meningkatkan kinerja melalui pendidikan dan pelatihan pada Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

Dalam penelitian ini, mencoba mengumpulkan kesimpulan dari hasil penelitian terdahulu yang relevan. Wardono, M.N.S (2015) dengan judul penelitian Pengaruh Pendidikan Pelatihan dan Motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Semen Kabupaten Kediri. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana pengaruh pendidikan pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Semen Kabupaten Kediri dan Untuk mengetahui faktor yang dominan pengaruhnya diantara pendidikan pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Semen Kabupaten Kediri. Dan hasilnya menunjukkan Adanya pengaruh dan hubungan yang signifikan antara variable pendidikan pelatihan dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai, hal ini dapat diketahui dari koefisien korelasi ganda (Multiple R = 0,609), koefisien determinasi (R² = 0,370).

Wulantika (2017) Pelatihan adalah bagian dari pendidikan yang meliputi proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan lebih menekankan pada praktik daripada teori dan Produktivitas adalah output dari daya yang dihasilkan dari kesatuan waktu kerja / jam kerja, dapat Salah satu upaya yang dilakukan oleh perusahaan mencapai produktivitas karyawan yang lebih besar adalah dengan pelatihan karyawan yang tepat, karena bila pelatihan telah dilakukan dengan baik maka karyawan akan memberikan kontribusi yang baik pula terhadap perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melaksanakan pelatihan pegawai, produktivitas pegawai, pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja pada PT. Astra International Tbk. Toyota Sales Opration (Auto2000) Cabang CIBEREUM Bandung. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Populasi penelitian berjumlah 198 pegawai, dan teknik pengambilan sampel menggunakan stratified random sampling sehingga diperoleh sampel sebanyak 66 pegawai. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner penelitian, observasi, angket dan dokumentasi. Metode analisis menggunakan korelasi product moment Pearson dan koefisien determinasi, serta uji t menggunakan SPSS 17.0 for windows. Sebutkan

pelaksanaan hasil penelitian berdasarkan pelatihan responden dengan hasil yang baik, sedangkan produktivitas pegawai menunjukkan hasil yang baik. Hasil analisis menunjukkan bahwa analisis pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan menunjukkan hubungan yang baik dengan pengaruh tingkat kontribusi sebesar 34,33%. Angka tersebut menunjukkan pelaksanaan pelatihan kerja mempengaruhi produktivitas pegawai sebesar 34,33%, sedangkan sisanya sebesar 65,67% merupakan pengaruh faktor lain yaitu kompensasi, konflik dengan rekan kerja atau keluarga, kedisiplinan, fasilitas, dan lain-lain.

Kamrida (2016) Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif untuk menjelaskan pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 167 orang, dan sampel sebanyak 30% dari populasi atau 50 orang dengan teknik pengambilan sampel yang menggunakan simple random sampling. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, angket, dan dokumentasi. Teknik analisisnya yaitu analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan pada Kantor LPMP Provinsi Sulawesi Selatan tergolong dalam kategori baik yang ditinjau dari indikator pengembangan pengetahuan, pengembangan keterampilan/keahlian, perubahan sikap. Kinerja Pegawai pada Kantor Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan tergolong dalam kategori tinggi yang ditinjau dari indikator Pengetahuan tentang pekerjaan, Kemampuan kerja sama, Prakarsa atau inisiatif, Disiplin atau keteraturan kerja, Pemanfaatan waktu dan Tanggung jawab. Hasil analisis dan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan dengan tingkat pengaruh sedang.

Riana (2017) Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital, karena itu peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya termasuk Institusi Polri. Beberapa kebijakan dan peraturan telah dikeluarkan oleh pimpinan Polri untuk mendukung peningkatan pelayanan dan kinerja personil Polri belum cukup mampu untuk dapat memenuhi tingkat kepuasan masyarakat terhadap kinerja Polri. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Remunerasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja pada Dit Reskrimsus Polda Riau. Rancangan penelitian yang digunakan adalah penelitian explanatori. Populasi penelitiannya personil Dit Reskrimsus Polda Riau sebanyak 93 orang Sampel diambil dengan teknik sensus dengan mengeluarkan Direktur Dit Reskrimsus sebagai key informan sehingga sampel yang digunakan sebanyak 92 orang. Pengumpulan data variabel menggunakan kuesioner dengan skala likert. Hasil uji hipotesis menyimpulkan: a. pendidikan dan pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai p value sebesar 0,36; b. remunerasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai p value sebesar 0,09; c. budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai p value sebesar 0,02; d. pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja dengan nilai p value sebesar 0,02; e. remunerasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja dengan nilai p value sebesar 0,015; f. budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan dengan nilai p value sebesar 0,01.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa teori maupun konsep untuk memperkuat analisis. Diantaranya teori pendidikan, pengertian pelatihan dan teori kinerja. Pendidikan sebagai sarana untuk menambah kemampuan Pegawai guna memupuk kekuatan yang mendorong seorang pegawai yang menimbulkan motivasi kerja. Dengan kata lain bahwa pendidikan itu sebagai pendorong agar mereka suka dan mau bekerja secara ikhlas dan penuh tanggung jawab. Pendidikan adalah pembelajaran yang dipersiapkan untuk meningkatkan pelaksanaan pada masa yang akan datang. Pelatihan adalah pembelajaran yang dipersiapkan agar pelaksanaan pekerjaan sekarang dapat meningkatkan produktifitasnya. Mengutip Ki Hajar Dewantara (1889-1959) dalam Musyafa (2015) bahwa konsep pendidikan dengan "tri nga" ("nga" adalah abjad terakhir dalam tulisan Jawa atau Saka), yang merupakan singkatan dari:

1. Ngerti (aspek pengetahuan)
2. Ngarsa (aspek perasaan)
3. Nglakoni (aspek psikomotrik)

Selain itu juga yang sering kita kenal yaitu :

- a. Ing Ngarsa Sung Tulada (dari depan memberi teladan)
- b. Ing Madya Mangun Karsa (di tengah membangun semangat)
- c. Tut Wuri Handayani (dari belakang memberi dorongan)

Sementara itu, fungsi pendidikan yakni melatih kemampuan akademis, melatih membangun jiwa sosial, membentuk jati diri. Berkaitan dengan pelatihan bahwa Veithzal Rivai Zainal, S. (2015:165), pelatihan adalah upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pelatihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuan. Pelatihan merupakan proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan adalah salah satu bentuk edukasi dengan prinsip-prinsip pembelajaran.

Larasati Gilang (2019), pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan mungkin juga meliputi perubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif, pelatihan merupakan “suatu program yang bertujuan untuk menutupi gap antara kecakapan karyawan dengan permintaan jabatan, selain itu juga untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas karyawan dalam mencapai sasaran kerja. Menurut Susanti (2018), pelatihan adalah sebagai cara dalam mengembangkan keterampilan, wawasan pengetahuan pegawai melakukan peran, tugas serta kewajibannya. Organisasi dan manajer menggunakan pelatihan untuk meaksanakan tindakan perbaikan serta pencapaian sasaran. Menurut Rivai (2015:165), pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Hidayat dkk (2019), bahwa pelatihan (training) merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas. Dari beberapa penelitian diatas dapat disimpulkan, pelatihan kerja merupakan upaya meningkatkan kemampuan karyawan dan memahami pekerjaan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

Tujuan dan Manfaat Pelatihan Pelatihan adalah hal yang sangat diperlukan perusahaan untuk mengembangkan kemampuan dan pengetahuan untuk meoperasikan beberapa teknologi baru pelatihan yang diberikan untuk menyeragamkan semaksimal mungkin kemampuan dan pola pikir. Menurut Wardhani (2019), tujuan dan manfaat dilakukan program pelatihan adalah :

- a. Menambah pengetahuan baru, artinya pengetahuan karyawan akan bertambah dari sebelumnya. Dengan bertambahnya pengetahuan karyawan, maka secara langsung akan mengubah perilakunya dalam bekerja.
- b. Mengasah kemampuan karyawan, maksudnya kemampuan karyawan yang semula belum optimal, setelah dilatih diharapkan menjadi optimal.
- c. Meningkatkan keterampilan, artinya karyawan harus lebih terampil untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- d. Meningkatkan rasa tanggung jawab.
- e. Artinya karyawan akan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya setelah mengikuti pelatihan.
- f. Meningkatkan ketaatan. Artinya dengan mengikuti pelatihan karyawan menjadi lebih taat terhadap peraturan yang telah ditetapkan perusahaan.
- g. Meningkatkan rasa percaya diri. Artinya rasa percaya diri karyawan akan meningkatkan setelah mengikuti pelatihan, sehingga karyawan lebih bersungguh- sungguh dalam bekerja.
- h. Memperdalam rasa memiliki perubahan.
Artinya rasa memiliki karyawan kepada perusahaan dapat meningkat setelah mengikuti pelatihan.
- i. Memberikan motivasi kerja. Dengan mengikuti pelatihan, maka motivasi dalam diri karyawan menjadi lebih kuat dari sebelumnya.
- j. Menambah loyalitas. Dengan mengikuti pelatihan, kesetiaan karyawan kepada perusahaan akan meningkat, sehingga dapat mengurangi turnover karyawan.

Dalam pengertian kinerja secara umum dapat dikatakan sebagai besarnya kontribusi atau hasil yang dicapai akan diberikan pegawai terhadap kemajuan dan perkembangan atau sasaran-sasaran organisasi atau lembaga dimana ia bekerja. Beberapa definisi atau batasan mengenai kinerja atau job performance, sebagai dikutip oleh As'ad, dalam bukunya “Psikologi Industri (1918) hal 47 – 48 : “job performance ialah succesful role achievement yang diperoleh seseorang dari perbuatannya”. Dari batasan-batasan tersebut jelaslah bahwa yang dimaksud dengan job performance ialah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Tingkat

keberhasilan seseorang di dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dinamakan level of performance. Orang yang level of performancenya tinggi dikatakan orang yang produktif. Sedang orang yang level of performance tidak mencapai standar disebut tidak produktif atau berperformancenya rendah. Kinerja seseorang berbeda-beda karena situasi yang berbeda dan kerja antara seseorang dengan orang lain juga bisa berbeda, disebabkan perbedaan karakteristik dari masing-masing individu. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja (performance) seseorang dipengaruhi oleh dua hal, yaitu faktor-faktor individu dan faktor-faktor situasi.

Kinerja pegawai dalam organisasi merupakan tanggung jawab utama seorang manajer, dimana manajer membantu para pegawainya agar berprestasi lebih baik. Salah satu cara yang realistis untuk melakukan hal ini adalah duduk bersama-sama pegawai secara berkala untuk mendiskusikan bagaimana prestasinya, dengan melakukan diskusi seperti ini, pimpinan baru lebih banyak bertanya dari pada memberi tahu. Sebagai contoh hal yang dapat dilakukan adalah bertanya kepada pegawai "bagaimana pendapat mereka tentang hasil kerja dari mereka, dan bagaimana agar mereka dapat berprestasi lebih baik atau apa yang dapat manajer atau pihak organisasi lakukan untuk membantu mereka berprestasi lebih baik?". Penilaian kinerja dilakukan untuk memberi tahu pegawai apa yang diharapkan manajemen untuk membangun pemahaman yang lebih baik satu sama lain. Penilaian harus mengenali prestasi serta membuat rencana untuk meningkatkan kinerja pegawai. Penilaian harus memungkinkan pekerjaan pegawai dapat diorganisasikan dengan baik serta memberikan kepuasan, pencapaian dan pemerikayaan jabatan yang lebih besar. Penilaian kinerja harus mengkaji kinerja pegawai. Suatu penilaian kinerja yang mengkaji kepribadian pegawai kurang berguna untuk mengkaji produktivitas atau kontribusi yang telah diberikan pegawai untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi.

Sasaran penilaian kinerja adalah untuk membuat pandangan tentang diri mereka (pegawai) sendiri seperti apa adanya. Pegawai yang dinilai harus mengenali kebutuhan untuk memperbaiki kinerja kerja dan memberikan komitmen terhadap suatu rencana perbaikan kinerja kerja. Harus ada kesepakatan bersama tentang rencana pengembangan untuk masa penilaian kinerja mendatang. Manajemen harus tetap mengawasi terhadap kemajuan pegawai sepanjang tahun pada saat rencana pengembangan tersebut dilaksanakan. Sasaran Kerja Pegawai (Budiman, (2017) menjelaskan bahwa Sasaran Kerja Pegawai berarti penilaian rencana kerja yang telah disusun. Penilaiannya dapat meliputi aspek kuantitas, kualitas, waktu dan biaya. Menurut Mangkunegara (2017:18) menyatakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Keberhasilan organisasi dalam memperbaiki kinerja organisasinya sangat bergantung pada kualitas SDM yang bersangkutan dalam berkarya atau bekerja sehingga organisasi perlu memiliki pegawai yang berkemampuan dan berkinerja tinggi.

Menurut (Mangkunegara, 2017:67), kinerja (performance) dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu: 1. faktor individu. 2. faktor psikologi. 3. faktor organisasi. Sementara penilaian unsur perilaku kerja adalah penilaian terhadap tingkah laku, sikap, atau tindakan oleh PNS atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) adalah target kinerja yang harus dicapai oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS) setiap tahun, Sasaran kinerja pegawai (SKP) merupakan beban kerja yang harus dicapai atau dipenuhi oleh Aparatur Sipil Negara dan merupakan salah satu komponen yang dapat dijadikan indikator keberhasilan suatu organisasi dengan dilakukannya evaluasi secara rutin sesuai dengan periode pengumpulan SKP. Berdasarkan Permenpan RB nomor 6 tahun 2022, Sasaran Kinerja Pegawai yang selanjutnya disingkat SKP adalah ekspektasi kinerja yang akan dicapai oleh Pegawai setiap tahun. Ekspektasi Kinerja yang selanjutnya disebut Ekspektasi adalah harapan atas hasil kerja dan perilaku kerja Pegawai. Dasar penyusunan SKP sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara. Peraturan tersebut menggantikan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 8 Tahun 2021 tentang Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

B. Metodologi

Paradigma penelitian merupakan akar bagi peneliti untuk mengkondisikan kerangka berpikirnya dalam melakukan penelitian terhadap masalah penelitiannya. Kerangka berpikir

tersebut kemudian akan menuntun peneliti menuju konsep teori apa yang akan digunakan, pendekatan, metode, teknik, dan langkah-langkah analisis penelitian selanjutnya sehingga berkesinambungan. Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui daftar pertanyaan yang disusun sedemikian rupa sehingga dapat dengan mudah dijawab oleh para responden, adapun yang menjadi responden ialah para pegawai Kementerian PANRB sebanyak 40 sampel. Teknik analisis data: Analisa Koefisien Korelasi Sederhana, Analisa Koefisien Korelasi Berganda, Analisa Koefisien Korelasi Determinasi, Pengujian Hipotesis.

C. Hasil dan Pembahasan

Penulis akan melakukan analisis terhadap dua variabel yang berhubungan yaitu pendidikan dan pelatihan dengan kinerja. Kedua variabel bebas tersebut adalah variabel pendidikan (X1) dan variabel pelatihan (X2) serta variabel tidak bebas kinerja (Y). Hasil print output komputer dengan program SPSS 10,0 for Windows diperoleh hasil persamaan sebagai berikut :

	Y	X1	X2
Person Korelasi	1.000	.993	.876
\bar{X}_2	.876	.767	1.000
Sig. (1-tailed) Y	.	.250	.123
	.250	.	100
\bar{X}_2	.123	.100	.
N	40	40	40
	40	40	40
\bar{X}_2	40	40	40

Hubungan antara X1 (pendidikan) dengan Y (kinerja) adalah sebesar 0,993 menunjukkan hubungannya positif yang berarti bahwa apabila pendidikan pelatihan meningkat, maka kinerja juga meningkat atau sebaliknya. Selain itu hubungannya juga kuat karena lebih besar dari 0,5 artinya apabila terjadi perubahan pada X1 (pendidikan pelatihan) maka akan segera merubah Y (kinerja). Untuk mengetahui pengaruh variabel X1 terhadap variabel Y, dapat digunakan analisis Koefisien Determinasi (Kd) yaitu sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 Kd &= r^2 \times 100 \% \\
 &= (0,993)^2 \times 100 \% \\
 &= 0,986 \times 100 \% \\
 &= 98,6 \%
 \end{aligned}$$

Sedangkan koefisien determinasinya (r^2) adalah 0,986 yang berarti kinerja 98,6 % ditentukan oleh pendidikan dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain sebesar 1,4 %. Hubungan antara X2 (Pelatihan) dengan Y (kinerja) adalah sebesar 0,876 menunjukkan hubungannya positif yang berarti bahwa apabila pelatihan meningkat maka kinerja juga meningkat atau sebaliknya. Selain itu hubungannya juga sangat kuat karena lebih besar dari 0,5, artinya apabila terjadi perubahan pada X2 (pelatihan) maka akan segera merubah Y (kinerja).

Untuk mengetahui pengaruh variabel X2 terhadap variabel Y, dapat digunakan analisis Koefisien Determinasi (Kd) yaitu sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 Kd &= r^2 \times 100 \% \\
 &= (0,876)^2 \times 100 \% \\
 &= 0,767 \times 100 \%
 \end{aligned}$$

= 76,7 %

Sedangkan koefisien determinasinya (r^2) adalah 0,876 yang berarti kinerja 76,7 % ditentukan oleh pelatihan dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain sebesar 23,3 %.

Model	R	RSquare	Adjs RSquare	Std. Error of The Estimats
1	.950 ^a	.903	.014	1.2977

Untuk mengetahui kebenaran dari perhitungan koefisien korelasi di atas, maka diperlukan pengujian hipotesis. Perumusan hipotesis yang akan diuji diberi simbol H_0 , sedangkan untuk hipotesis alternatif diberi simbol H_a .

Perhitungan test observasi (t_0) dapat dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r)^2}}$$

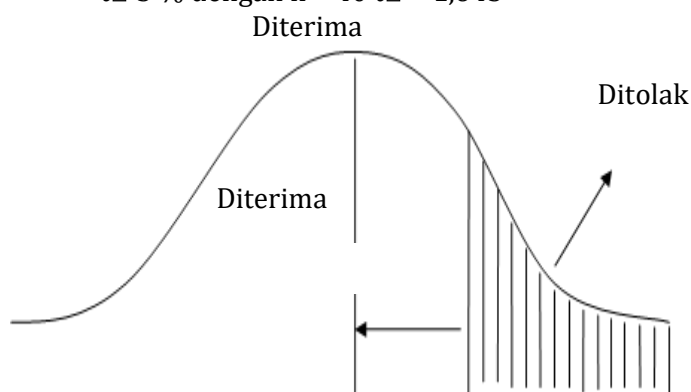
$$t_{hitung} = \frac{0,950\sqrt{40-2}}{\sqrt{1-(0,950)^2}}$$

$$t_{hitung} = \frac{0,950 \times 6,164}{\sqrt{1-0,903}}$$

$$t_{hitung} = \frac{5.85}{0.31}$$

$$t_{hitung} = 18,87$$

$t_{5\%}$ dengan $n = 40$ $t_{5\%} = 1,645$



Negara dan Reformasi Birokrasin. Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian adalah:

- a. Pendidikan dan pelatihan pegawai pada Kantor Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi perlu mendapatkan prioritas, demi menunjang pelaksanaan tugas yang memadai, teguran dari pimpinan, kesalahan bekerja, perubahan kinerja, pemberian hukuman, pemberian kesempatan untuk maju dan lingkungan kerja.
- b. Nilai korelasi berganda adalah 0.950 dimana hal ini berarti terdapat hubungan positif dan sangat kuat antara pendidikan (X1) dan pelatihan pegawai (X2) dengan peningkatan kinerja pegawai (Y) dan diperoleh nilai pada pengujian $t_{5\% n=40}$ hasilnya adalah 1.645, dengan demikian maka $t_{hitung} (18,87) > t_{tabel} (1.645)$ hal ini berarti bahwa terdapat hubungan yang significant antara pendidikan (X1) dan pelatihan pegawai (X2) dengan peningkatan kinerja pegawai (Y).

D. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap Negara dan Reformasi Birokrasin. Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian adalah:

- a. Pendidikan dan pelatihan pegawai pada Kantor Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi perlu mendapatkan prioritas, demi menunjang pelaksanaan tugas yang memadai, teguran dari pimpinan, kesalahan bekerja, perubahan kinerja, pemberian hukuman, pemberian kesempatan untuk maju dan lingkungan kerja.
- b. Nilai korelasi berganda adalah 0.950 dimana hal ini berarti terdapat hubungan positif dan sangat kuat antara pendidikan (X1) dan pelatihan pegawai (X2) dengan peningkatan kinerja pegawai (Y) dan diperoleh nilai pada pengujian $t_{5\% n=40}$ hasilnya adalah 1.645, dengan demikian maka $t_{hitung} (18,87) > t_{tabel} (1.645)$ hal ini berarti bahwa terdapat hubungan yang significant antara pendidikan (X1) dan pelatihan pegawai (X2) dengan peningkatan kinerja pegawai (Y).

E. Referensi

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia
- Afif, Y. & Arifin, Z. (2016). Profil Kompetensi Dunia Kerja Bidang Perbaikan Bodi Otomotif Afifuddin. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Pustaka Setia
- Alex, Nitisemito., (2017), Manajemen Sumber Daya Manusia, Pustaka setia, Bandung.
- Ambarwati. 2022. Metode Penelitian Kualitatif. Pati: CV Al Qalam Media Lestari.
- Aprilianto Saputra. (2019). Analisis Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan PT.
- Budiman A. 2017. Analisis Pengaruh Work Family Conflict, Burnout dan Stres Kerja Terhadap Budiman, H. 2017. Kinerja Pegawai. Edited by Ari. Pustaka Baru Press.Cabang Manado. Jurnal
- Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 5(3)
- dan Bisnis Universitas Muhamadiyah Yogyakarta
- dan Perjuangan Pendiri Tamansiswa (1889-1959). Jakarta: Penerbit Imania
- dan Tingkat Relevansinya dengan dunia Kerja. (Jurnal)
- Depok: PT RAJAGRAFINDO.
- Fahmi, Irham. 2016. Manajemen Kinerja, Teori dan Aplikasinya. Alfabeta Bandung
- Flippo, Edwin B. dalam (Hasibuan, Malayu S.P. 2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi
- Gunawan, Imam. (2015). Metode Penelitian Kualitatif, Teori & Praktik. Jakarta: Bumi Aksara
- Handoko, T. H. (2019). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta; BPEE
- Indonesia.
- Jabar Barat Utara. Vol.3
- Jarome S., Pendidikan Berbasis Kualitas: Prinsip-Prinsip Perumusan dan Tata
- Karyawan Pada PT. Benwin Indonesia. MOTIVASI Jurnal Manajemen dan Bisnis, 5(1)
- Karyawan PT. Utama Karya (Persero) Jakarta. Jurnal Ekonomi dan Industri. Volume 20, No.2.
- Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi.
- Kelima, Cetakan Keempat Belas. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja pada Dit Reskrimsus Polda Riau.

Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*. Vol. 1 No. 1, Agustus 2016, Hal. 204-214.

Kinerja Karyawan Asri Medical Center Yogyakarta. Skripsi. Fakultas Ekonomi kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Semen Kabupaten Kediri.

Kinerja Karyawan di PT Telkom Tbk Manado. *Jurnal Emba*. Vol.4 No.5. 11 Maret 2016. Kombinasi (M. P. Dr. Rina Fadilah, Ed.; CV ALFABETA, Vol. 1). CV ALFABETA.

Langkah Penerapan. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2016

Larasati, Gilang. 2019 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Mandang, E. F., Lumanauw, B., & Walangitan, M. B. (2017). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Mangkunegara, A. A. A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Moeheriono (2014) *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Edisi Revisi. Jakarta: Rajawali Musyafa, H. (2015). *Sang Guru Novel Biografi Ki Hadjar Dewantara, Kehidupan, Pemikiran, Nasution, M. Nur*. 2015. *Manajemen Mutu Terpadu (Total Quality Management)*. Jakarta: Ghalia Nitisemito, A. S. (2017). *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Noor, Irawan M. 2019. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja pada Divisi di PT. Astra Internasional Tbk.

Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 8 Tahun 2021 tentang Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia nomor 6 tahun 2022, Sasaran Kinerja Pegawai.

Peraturan Pemerintah nomor 101 tahun 2000 tentang pendidikan dan pelatihan (Diklat) jabatan PNS.

Pers

Persada.

Perusahaan Manufaktur di Batam". *Journal Of Applied Managerial Accounting*, Vol.2, No. 1, ISSN: 2548 - 9917

Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.

Prada Makmur Banjarmasin. 9-25

Rani, Indria Hangga dan Mayasari, Mega. (2015). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Raya Grafindo Persada Remaja Rosdakarya.

Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Riana (2017), Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Remunerasi dan Budaya Organisasi terhadap Rivai, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi Kedua. Jakarta: PT.

Saleh, A.R. (2019). *Manajemen Kinerja*. Penerbit Erlangga. Jakarta.

Sari, Ririn Nur Indah dan Hadijah, Hady Siti. (2016). Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Sherlie, & Hikmah. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Sikula, Andrew F. dalam (Malayu, S.P, Hasibuan 2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Simamora, Henry. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta

Sinambela, Lijak Poltak. 2014. *Reformasi Pelayanan Publik-Teori, Kebijakan, Dan Implementasi*. Jakarta: Bumi Aksara

Soetopo, Hendyat. (2015). *Pendidikan dan Pembelajaran*. Malang: UMM Malang.

Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif*, Cetakan Tahun 2023

Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Studi Kasus (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, & Susanti*. 2018. "Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Veithzal Rivai Zainal, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisike-7.

Walangitan, dkk. (2016). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, dan Disiplin Kerja Terhadap

Wardono, M.N.S (2015) Pengaruh Pendidikan Pelatihan dan Motivasi terhadap

Wulantika (2017), Pengaruh Pelaksanaan Pelatihan terhadap Produktivitas kerja karyawan

Yusuf, B. (2015). *Manajemen Sumber Daya Di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: RajaGrafindo