



PENGARUH PELAKSANAAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT ENREKANG

¹Muhammad Hatta, ²Arif Efendi A.S, ³Marsuki

(^{1,2}program studi Pendidikan Nonformal Fakultas keguruan dan ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Enrekang, ³Mahasiswa program studi Pendidikan Nonformal Fakultas keguruan dan ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Enrekang Indonesia)

Coresponding Email: rezhahatta@gmail.com

Abstrak : Telah dilakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di Kantor Camat Enrekang” menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh pendidikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Enrekang. Variabel pendidikan berpengaruh secara positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Enrekang. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi 0,237 lebih besar dari 0,05. Nilai t_{hitung} (0.044) < t_{tabel} (1.771), artinya lewat pendidikan para pegawai di Kantor Camat Enrekang dapat meningkatkan kinerjanya. Sedangkan pengaruh pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Enrekang. Variabel pelatihan berpengaruh secara positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Enrekang. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi 0,186 lebih besar dari 0,05. Nilai t_{hitung} (1.396) > t_{tabel} (1.771), artinya lewat pelatihan para pegawai di Kantor Camat Enrekang dapat meningkatkan kinerjanya.

Kata Kunci: Pendidikan, Pelatihan, Kinerja Pegawai

Abstract: A research has been conducted with the title "The Effect of Education and Training Implementation on Employee Performance Improvement at the Enrekang Sub-District Office" using a qualitative descriptive research method. The results showed that the effect of education on employee performance at the Enrekang sub-district office. The education variable has a positive but not significant effect on the performance of the employees of the Enrekang sub-district office. This can be seen from the significance value of 0.237 which is greater than 0.05. The value of t_{count} (0.044) < t_{table} (1.771), meaning that through the education of employees at the Enrekang Sub-district Office, they can improve their performance. Meanwhile, the effect of training on employee performance at the Enrekang sub-district office. The training variable has a positive but not significant effect on the performance of the employees of the Enrekang Sub-District Office. This can be seen from the significance value of 0.186 which is greater than 0.05. The value of t_{count} (1.396) > t_{table} (1.771), which means that through training the employees at the Enrekang Sub-district Office can improve their performance.

Keywords: Education, Training, Employee Performance

PENDAHULUAN

Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Dalam rangka meningkatkan sumber daya manusia pada setiap unit kerja juga akan berhubungan dengan hakikat pendidikan dan pelatihan.

Hasibuan (2005:69) mengemukakan pendidikan meningkatkan keahlian teoritis, konseptual dan moral karyawan, sedangkan latihan bertujuan untuk meningkatkan teknis pelaksanaan pekerjaan karyawan. Menurut Sutrisno (2010: 62), Pelatihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuan. Sedangkan pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.

Pentingnya program pendidikan dan pelatihan akhirnya menjadi sebuah keharusan dan kebutuhan bagi organisasi yang ingin meningkatkan kemampuan, pengetahuan dan pengalaman karyawan di semua level organisasi. Organisasi haruslah mampu mengidentifikasi kebutuhan organisasi, individu, model dan jenis pendidikan dan pelatihan serta departemen/level yang akan dilatih agar dapat disesuaikan dengan tujuan yang ingin dicapai sehingga

membuka peluang terjadinya alih keterampilan, pengetahuan, pengalaman serta insentif untuk pekerjaan yang lebih baik di masa depan.

Program pendidikan dan pelatihan yang efektif dapat meningkatkan kinerja, ketrampilan, sikap/moral dan potensi organisasi. Untuk melihat efektivitas program pendidikan dan pelatihan maka organisasi perlu melakukan penilaian terhadap perubahan sikap dan ketrampilan para karyawan, yang berdampak pada peningkatan prestasi kerja. Sehingga, penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan diharapkan dapat mendukung karir karyawan yang dapat dicapai selama masa tugasnya dan mempunyai berbagai manfaat bagi pengembangan karir jangka panjang yang membantu karyawan untuk menerima tugas dan tanggung jawab yang lebih besar di waktu yang akan datang.

Secara logika faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Faktor kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (*Intelegensia quotatioan (IQ)*) dan kemampuan *reality (knowledge+skill)*. Karyawan dengan *IQ* dan pendidikan yang memadai akan mampu dan terampil untuk mengerjakan pekerjaan sehari hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal. Faktor motivasi terkait dengan sikap pimpinan terhadap bawahan di lingkungan organisasinya. Semakin tinggi faktor kemampuan dan faktor motivasi tersebut maka semakin besar kinerja pegawai.

Selain dari itu latihan juga merupakan suatu usaha peningkatan

dan keahlian seorang karyawan untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu dalam suatu organisasi. Pendidikan memberikan pengetahuan bukan saja yang langsung dengan pelaksanaan tugas, tetapi juga landasan untuk mengembangkan diri serta kemampuan memanfaatkan semua sarana yang ada untuk kelancaran kinerja pelaksanaan tugas.

Saat ini, ada organisasi yang mempersingkat atau bahkan meniadakan program pendidikan dan pelatihan pada saat iklim bisnis tidak menguntungkan dan melaksanakannya kembali saat kondisi ekonomi pulih kembali. Namun perlu diingat, untuk wawasan jangka panjang lebih bijaksana bila diterapkan saat ini. Menurut Rachmawati (2008 : 119), jika pendidikan dan pelatihan ditiadakan untuk sementara waktu saja, resiko-resiko berikut tetap saja bisa muncul; kemampuan karyawan berkurang, kinerja menurun, kehilangan gairah belajar dan merasa tidak dihargai lagi, membangun lagi sarana dan fasilitas latihan juga akan menyita waktu dan biaya. Namun, banyak juga organisasi yang berkeyakinan bahwa pendidikan dan pelatihan justru paling diperlukan saat bisnis sedang lesu, karena beban pekerjaan karyawan agak berkurang sehingga mempunyai waktu yang cukup untuk belajar.

Tujuan diadakannya pendidikan dan pelatihan, menurut Beach (Sofyandi, 2008: 114) meliputi:

- a. *Reduce learning time to teach acceptable performance*
- b. *Improve performance on present job*
- c. *Attitude formation*

d. *Aid in solving operation problem*

e. *Fill manpower needs*

f. *Benefits to employee themselves*

Persoalan yang timbul dalam pendidikan dan pelatihan yang dilakukan kantor seringkali belum sesuai dengan kebutuhan organisasi, tugas dan individu sehingga tidak mendukung kinerja dan karir pegawai sedangkan biaya yang dikeluarkan cukup besar. Penelitian mengenai pendidikan dan pelatihan yang dilakukan seringkali tidak menyelesaikan masalah, hal ini disebabkan karena kantor memilih metode yang salah.

Pegawai pada Kecamatan Enrekang tidak terlepas dari persoalan ini. Pegawai pada Kecamatan Enrekang sadar bahwa untuk selalu menjadi kecamatan yang memiliki kedudukan yang sangat signifikan di Kabupaten Enrekang sangat memerlukan dukungan yang besar dan partisipasi aktif pegawainya.

Sebuah Kecamatan harus mengejar pencapaian produktivitas kerja yang tinggi, bahkan lebih pada proses pencapaian kinerja. Karena kinerja adalah suatu hasil dimana orang-orang dan sumber daya lain di dalam suatu organisasi secara bersama-sama membawa hasil akhir yang didasarkan pada tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan. Sebuah Kecamatan memerlukan sumber daya manusia yang memiliki keahlian dan kemampuan yang unik dengan visi dan misi organisasi.

Menurut Ilyas (2012: 21) kinerja adalah penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja

personel. Penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personel yang memangku jabatan fungsional maupun struktur, tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personel di dalam organisasi.

Kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/ kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam strategi *planning* suatu organisasi (Mahsun, 2006: 13).

Dalam memenuhi proses pencapaian kinerja pegawai, salah satu cara yang dilakukan adalah dengan menyelenggarakan program pendidikan dan latihan. Berbagai program pendidikan dan pelatihan terus dilakukan agar kinerja pegawai semakin kompetitif dan berkembang.

Simamora (1997:23) mengemukakan tiga hal yang dimasukkan dalam penilaian kinerja, yaitu: tingkat kedisiplinan, tingkat kemampuan, serta perilaku-perilaku inovatif dan spontan. Sedangkan Werther dan Davis (1996:21) menyatakan agar penilaian kinerja yang dilakukan dapat lebih dipercaya dan obyektif, perlu dirumuskan batasan atau faktor-faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja sebagai berikut:

- a. *Performance*, keberhasilan atau pencapaian tugas dalam jabatan.
- b. *Competency*, kemahiran atau penguasaan pekerjaan sesuai dengan tuntutan jawaban.
- c. *Job Behavior*, kesediaan untuk menampilkan perilaku atau mentalitas yang mendukung penilaian prestasi kerja.
- d. *Potency*, kemampuan pribadi yang dapat dikembangkan.

Menurut Ilyas (2012) penilaian kinerja mencakup faktor-faktor antara lain:

- a. Pengamatan, yang merupakan proses menilai dan memiliki perilaku yang ditentukan oleh sistem pekerjaan.
- b. Ukuran, yang dipakai untuk mengukur prestasi kerja seseorang personel dibandingkan, dengan uraian pekerjaan yang telah ditetapkan untuk personel tersebut.
- c. Pengembangan, yang bertujuan untuk memotivasi personel mengatasi kekurangannya dan mendorong yang bersangkutan untuk mengembangkan kemampuan dan potensi yang ada pada dirinya.

Dari hasil observasi di lapangan menurut Sekertaris Camat pada Kantor Kecamatan Enrekang telah menyediakan anggaran untuk biaya pendidikan dan pelatihan ini yang dapat berubah sewaktu-waktu, sesuai dengan perubahan metode yang diinginkan pada Instansi di Kecamatan Enrekang agar bisa mencapai tujuan secara maksimal. Setelah diadakannya program pendidikan dan pelatihan yang ditujukan untuk pegawainya diharapkan pegawai bisa bekerjasama lebih baik lagi agar dapat meningkatkan moral, kinerja dan dapat menyeimbangkan beban kerja serta mampu menjadi karyawan yang professional.

Selain itu dilihat rata-rata kinerja pegawai pada Instansi di Kecamatan Enrekang yang tidak mencapai target dan terjadi penurunan kinerja setiap tahunnya. Maka menurut hasil pengamatan yang dilakukan peneliti dapat dilihat

realisasi kinerja pegawai setiap tahunnya mengalami penurunan dan target yang dicapai belum tercapai secara maksimal. Sehingga terjadinya penurunan kinerja ini, maka pendidikan dan pelatihan yang diadakan setiap tahunnya harus lebih ditingkatkan agar pencapaian kinerja pegawai tercapai secara maksimal. Oleh karena itu, peneliti ingin mengetahui seberapa besar “Pengaruh Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di Kantor Camat Enrekang”.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis deskriptif kuantitatif, yaitu suatu metode untuk meneliti status kelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dengan angka-angka (Arikunto 2006: 12). Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Camat Enrekang Kabupaten Enrekang selama 2 bulan. Variabel penelitian yang digunakan terdiri dari variabel independen yaitu kinerja pegawai yang merupakan variabel Y dan variabel dependen yaitu pendidikan dan pelatihan yang merupakan variabel X. Populasi yang akan diteliti adalah seluruh pegawai di Kantor Kecamatan Enrekang yaitu Kantor Kecamatan Enrekang pada tahun 2017 yang berjumlah 16 orang. Sampel merupakan bagian dari populasi adapun sampel yaitu semua populasi dijadikan sampel. Instrument penelitian yang digunakan yaitu tes pendidikan dan

pelatihan, angket/kuesioner, wawancara. Validitas dalam penelitian ini merupakan jenis validitas isi sedangkan uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat pengukuran mempunyai kehandalan dalam mengukur. Dalam hal ini bila *Reliability coefficient* (alpha) nilainya > 0,60 maka variabel dan butir pertanyaan yang diukur dapat dipercaya atau diandalkan. (Sunyoto, 2007 : 107). Teknik pengambilan data pada penelitian ini dilakukan dengan cara kuesioner, dokumentasi, wawancara. Selanjutnya dilakukan analisis data untuk memperoleh gambaran tentang kondisi variabel secara tunggal dapat dilakukan dengan analisis deskriptif dengan menggunakan rumus prosentase:

$$\% = \frac{f}{N} \times 100$$

Keterangan :

% = prosentase

f = frekuensi dalam satu kategori

N = jumlah keseluruhan sampel dari keseluruhan kategori

Berdasarkan hasil perhitungan hasil analisis proses rekrutmen dapat dilihat

Sedangkan untuk analisis kuantitatif digunakan analisis regresi dengan

Rumus = $Y = a + bx$

Keterangan Y = Variabel Kinerja

X = Pendidikan dan Pelatihan

a = Konstanta

b = koefisien regresi

Pembahasan Penelitian

Hasil dari Uji Koefisien Determinasi menunjukkan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan mampu menjelaskan terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja pegawai Kantor Camat Enrekang

dengan nilai *R Square* sebesar 0.622 yang artinya dimana adanya hubungan antar variabel. Dengan demikian pegawai Kantor Camat Enrekang perlu memperhatikan pendidikan, pelatihan dan pemberian tunjangan kinerja dalam rangka meningkatkan pegawai Kantor Camat Enrekang.

Hasil Uji-F menunjukkan bahwa variabel bebas pendidikan dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh positif dan kurang signifikan terhadap Kinerja pegawai Kantor Camat Enrekang. Hasil Uji-t menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat. Hasil Uji-t dalam penelitian ini menunjukkan variabel bebas yang positif yaitu; pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara individu terhadap variabel kinerja pegawai Kantor Camat Enrekang.

1. Pengaruh Pendidikan (X1) terhadap Kinerja
Pendidikan (X1) merupakan variabel yang paling berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Enrekang (Y), hal ini disebabkan karena materi pendidikan mampu meningkatkan pengetahuan pegawai dalam bekerja serta isi materi pendidikan tersebut sesuai dengan kebutuhan kerja pegawai Kantor Camat Enrekang.
2. Pengaruh Pelatihan (X2) terhadap Kinerja
Metode yang digunakan dalam pelatihan (X2) berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Enrekang, hal ini

disebabkan karena metode pelatihan telah sesuai dengan subjek yang diajarkan dan metode pelatihan sesuai dengan gaya belajar para pegawai Kantor Camat Enrekang, dengan demikian kinerja pegawai lebih baik.

Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa:

1. Pengaruh pendidikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Enrekang. Koefisien regresi pendidikan 0.329, artinya jika variabel independen lainnya nilainya tetap, maka pendidikan mengalami kenaikan sebesar 0.329. Variabel pendidikan berpengaruh secara positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Enrekang. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi 0,237 lebih besar dari 0,05. Nilai t_{hitung} (0.044) < t_{tabel} (1.771), artinya lewat pendidikan para pegawai di Kantor Camat Enrekang dapat meningkatkan kinerjanya
2. Pengaruh pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Enrekang. Koefisien regresi pelatihan 0.557, artinya jika variabel independen lainnya nilainya tetap, maka pendidikan mengalami kenaikan sebesar 0.557. Variabel pelatihan berpengaruh secara positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Enrekang. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi 0,186 lebih besar dari 0,05. Nilai t_{hitung} (1.396) > t_{tabel} (1.771), artinya lewat pelatihan para pegawai di

Kantor Camat Enrekang dapat meningkatkan kinerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. 1993. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: Gramedia.
- Haerullah, H., & Elihami, E. (2020). Dimensi Perkembangan Pendidikan Formal dan Non Formal. *Jurnal edukasi nonformal*, 1(1), 199-207.
- Harmayanti, H., & Elihami, E. (2021). ANALISIS PROGRAM PEMBELAJARAN PAKET C DI UNIT PELAKSANA TEKNIK SATUAN PENDIDIKAN NONFORMAL. *JURNAL EDUKASI NONFORMAL*, 2(1), 224-230.
- Hafidz, M. A., & Elihami, E. (2021). LEARNING THE NONFORMAL EDUCATION THROUGH RESEARCH METHODOLOGY: A LITERATURE REVIEW. *JURNAL EDUKASI NONFORMAL*, 2(1), 47-55.
- Hasibuan, Malayu SP. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Prabu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi*, Cetakan ke-2. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Mathis, Robert L. Jackson, John H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rachmawati, Ike. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : ANDI.
- Rivai, Veithzal. Jauvani, Ella. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Simamora, Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sofyandi, Herman. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sudirman. T. 2003. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai pada Bappeda Kabupaten Enrekang*. Manajemen Sumber Daya Manusia. STIE AMSIR. Parepare.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Werther, William B. & Keith Davis. 1996. *Human Resources And Personal Management*. International Edition. McGraw-Hill, Inc., USA.
- Dokumen-Dokumen
UU RI No.5. tahun 2010 tentang Aparat Sipil Negara (ASN).