

PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN KARAWANG

Sophia Anggraeni¹, Puji Isyanto², Asep Darojatul Romli³

Universitas Buana Perjuangan Karawang^{1,2,3}

mn16.sophiaanggraeni@mhs.ubpKarawang.ac.id¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karawang dengan fokus pada pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja mereka. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan metode deskriptif dan verifikatif. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian, memberikan kontribusi dalam pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di lingkungan organisasi. Penelitian ini memberikan informasi yang berharga bagi manajemen Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karawang dalam merancang kebijakan pendidikan dan pelatihan yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai. Simpulan, pentingnya investasi dalam pendidikan dan pelatihan sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

Kata Kunci: Kinerja Pegawai, Kantor Kementerian Agama, Pendidikan dan Pelatihan, Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan

ABSTRACT

This research aims to evaluate the performance of employees at the Karawang Regency Ministry of Religion Office with a focus on the influence of education and training on their performance. The research approach used is qualitative with descriptive and verification methods. The research results show that there is a significant influence between education and training on employee performance. The research results contribute to the understanding of the factors that influence employee performance in the organizational environment. This research provides valuable information for the management of the Karawang Regency Ministry of Religion Office in designing more effective education and training policies to improve employee performance. In conclusion, the importance of investing in education and training as a strategy to improve employee performance in achieving organizational goals.

Keywords: *Employee Performance, Ministry of Religion Office, Education and Training, Influence of Education and Training*

PENDAHULUAN

Dalam era saat ini, banyak perusahaan dan instansi yang dihadapkan pada tuntutan untuk meningkatkan kinerja karyawan mereka secara signifikan. Hal ini disebabkan oleh persaingan yang sangat ketat di lingkungan bisnis dan industri di Indonesia (Fajri & Terza Rahman, 2021). Persaingan ini mendorong perusahaan dan instansi untuk lebih fokus pada pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) guna mengatasi tantangan persaingan yang semakin kompetitif. Di tengah dinamika bisnis

yang terus berubah, peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja menjadi faktor dalam menjaga daya saing. Oleh karena itu, perusahaan dan instansi perlu berfokus pada pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan yang berkelanjutan. Dalam konteks ini, Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian menegaskan posisi sentral sumber daya manusia dalam proses pembangunan. Alinea keempat dalam undang-undang tersebut menyoroti bahwa kesuksesan penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan nasional sangat bergantung pada kesempurnaan aparatur negara. Aparatur negara yang berkualitas dan handal, yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS), menjadi pilar utama dalam mewujudkan tujuan pembangunan berkelanjutan (Ponto et al., 2019).

Kementerian Agama, sebagai entitas yang berperan dalam perjalanan transformasi Indonesia menuju kedaulatan politik, kemandirian ekonomi, dan keberagaman budaya, menjadi manifestasi dari komitmen pemerintah Republik Indonesia. Pendirian Kementerian Agama tercermin dari amanat Undang-Undang Dasar Nomor 5 Tahun 1951, yang menegaskan pelaksanaan prinsip Ketuhanan Yang Maha Esa serta memberi jaminan kepada seluruh penduduk untuk bebas beragama. Peran Kementerian Agama tidak terbatas pada aspek sempit, melainkan mencakup semua dimensi agama dalam arti yang luas. Kantor Kementerian Agama di Karawang masih mengandalkan tenaga manusia dalam menjalankan tugas-tugasnya, terutama dalam mengurus perkawinan, urusan haji dan umrah, serta aspek pengajaran agama di sekolah-sekolah, sebagai wujud pelayanan terhadap masyarakat dalam berbagai aspek keagamaan.

Kantor Wilayah Kementerian Agama (Kanwil Kemenag) Provinsi Jawa Barat memiliki tanggung jawab utama dalam menjalankan tugas dan fungsi Kementerian Agama di wilayah provinsi sesuai dengan arahan dari Menteri Agama dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2012. Pasal 1 ayat (2) dalam undang-undang tersebut menjelaskan tentang keberadaan instansi Vertikal Kementerian Agama provinsi serta kantor Kantor Kementerian Agama di tingkat kabupaten/kota. Sesuai dengan Pasal 6, Kantor Kementerian Agama di tingkat Kabupaten/Kota yang dijabarkan dalam pasal 1 ayat (2) berlokasi di setiap kabupaten/kota dan berada di bawah naungan serta bertanggung jawab kepada Kepala Kantor Kementerian Agama di tingkat Provinsi.

Tabel 1.
Laporan Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Karawang

Bagian (Unit/Bidang)	Target	Pencapaian	Presentase %
Penyelenggaraan Haji dan Umrah	2000	1973	98,65
Seksi Bimas Islam	300	250	83,33
Seksi Pendidikan Agama Islam	2658	2470	92,92
Seksi Pend. Diniyah & pontren	201	170	84,58
Seksi Pendidikan Madrasah	5615	5500	97,95
Penyelenggaraan Syariah	12	11	91,67
Kasubbag Tata Usaha	300	250	83,33
Subbag TU Kepegawaian	350	310	88,57
Subbag TU Keuangan	350	300	85,71
Subbag TU Perencana	340	290	85,29
Subbag TU Urusan Umum	60	37	61,66
Total	12.186	11.784	953.66

Sumber : Kementerian Agama Karawang (2022)

Bahwa kinerja para pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karawang tampak mengalami kendala pada berbagai bidang atau unit kerja, dengan pencapaian pekerjaan yang menunjukkan variasi, terutama dalam bidang Urusan Umum yang mencatatkan presentase kinerja terendah, yakni sebesar 61%. Situasi ini sejalan dengan ketentuan yang tertuang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 mengenai penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil, di mana kisaran nilai presentasi kerja antara 55% hingga 65% dikategorikan sebagai performa yang kurang baik. Dalam konteks ini, perbedaan antara target yang ditetapkan dan pencapaian aktual menjadi indikator adanya kemerosotan kinerja pegawai. Melalui pendidikan dan pelatihan berkelanjutan, organisasi dapat memastikan bahwa sumber daya manusia yang dimilikinya terus berkembang sesuai dengan tuntutan lingkungan yang terus berubah (Adam et al., 2020). Pendidikan dan pelatihan yang ada di Kantor Kementerian Agama Karawang yaitu salah satunya adalah dengan mengikuti kegiatan diklat diikuti oleh 76 pegawai, pelatihan ini dilaksanakan guna meningkatkan mutu sumber daya manusia yang ada di Kantor Kementerian Agama Karawang, baik untuk pegawai baru maupun pegawai lama perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya.

Tabel 2.
Peserta Diklat Tahun 2021

No	Jenis Diklat	Tanggal Pelaksanaan	Jumlah Peserta
1	Kepala kantor kemenag	18 Maret-23 Maret 2021	1
2	Penyelenggaraan Haji dan Umrah	18 Maret-23 Maret 2021	3
3	Seksi bimas islam	18 Maret-23 Maret 2021	2
4	Seksi pendidikan agama islam	18 Maret-23 Maret 2021	2
5	Seksi Pend. Diniyah & pontren	18 Maret-23 Maret 2021	2
6	Seksi pendidikan madrasah	18 Maret-23 Maret 2021	7
7	Penyelenggaraan syariah	18 Maret-23 Maret 2021	14
8	Kusubbag tata usaha	18 Maret-23 Maret 2021	10
9	Subbag TU Kepegawaian	18 Maret-23 Maret 2021	14
10	Subbag TU Keuangan	18 Maret-23 Maret 2021	8
11	Subbag TU Perencana	18 Maret-23 Maret 2021	11
12	Subbag TU Urusan Umum	18 Maret-23 Maret 2021	12

Sumber : Kementerian Agama Karawang (2022)

Tingkat pendidikan dan pelatihan Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karawang, tingkat partisipasi dalam program pelatihan berjalan aktif. Meskipun hanya diikuti oleh sebagian pegawai, kehadiran mereka mewakili upaya kolektif dalam mengembangkan kompetensi dan kemampuan yang sesuai dengan tuntutan lingkungan kerja yang terus berkembang. Sebagai entitas pemerintahan, Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karawang memiliki peran sentral dalam mengemban tanggung jawab sebagai pengawal moral bangsa serta pengatur kehidupan umat beragama dalam kerangka sistem kehidupan nasional. Tugas utama Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karawang adalah mendukung pelaksanaan bidang keagamaan sebagai bagian dari tanggung jawab pemerintah. Organisasi ini merupakan hasil kompromi

antara pandangan sekuler dan Kristen mengenai pemisahan antara agama dan negara, serta pandangan Muslim tentang integrasi keduanya. Oleh karena itu, eksistensi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karawang terbentuk sebagai hasil formulasi unik Indonesia yang mencakup kompromi antara sistem Islam dan sistem sekuler dalam konteks nasional. Pentingnya pendidikan dan pelatihan terlihat dari kebijakan yang menetapkan prioritas program dalam bidang ini, dengan tujuan untuk meningkatkan serta memperbaiki kelemahan, sekaligus membentuk pegawai Kantor Kementerian Agama yang profesional dan sesuai dengan bidang tugasnya. Pegawai diharapkan memiliki etos kerja yang mencakup disiplin, efektivitas, efisiensi, produktivitas, kreativitas, dan tanggung jawab. Pernyataan ini menegaskan bahwa melalui partisipasi dalam pendidikan dan pelatihan, kinerja pegawai dapat ditingkatkan. Berdasarkan pemahaman ini, penelitian ini difokuskan pada peran penting pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

KAJIAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah proses dimana pimpinan perusahaan atau organisasi agar bisa mendapatkan, menjaga, mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas agar sumber daya tersebut bisa memiliki fungsi yang efektif dan efisien dan bisa menjadi salah satu faktor perusahaan maupun organisasi mencapai tujuan, hal ini serupa dengan definisi yang dikemukakan oleh Samsudin dalam (Sinaga, 2022) bahwa manajemen sumber daya manusia adalah aktivitas yang dilakukan agar sumber daya manusia dalam organisasi bisa didaya gunakan secara efektif dan efisien guna mencapai berbagai tujuan. Sejalan dengan Hasibuan dalam (Saputro, 2022) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur yang cakupannya tertuju pada hubungan dan peran dari tenaga kerja agar aktif dan lebih efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sedangkan menurut Kaswan dalam (Bukit et al., 2017).

Kinerja

Pengertian kinerja merujuk pada penilaian hasil dan efisiensi suatu tindakan, proses, atau individu dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Yanti, 2021). Kinerja sebagai ukuran sejauh mana seseorang atau suatu entitas mampu menghasilkan output yang diinginkan dengan mempertimbangkan sumber daya yang digunakan. Kinerja juga bisa diartikan sebagai perbandingan antara prestasi aktual dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya (Isyanto, 2019). Dalam dunia bisnis, kinerja sering diukur dengan mengamati pencapaian target penjualan, keuntungan, efisiensi operasional, dan indikator lainnya (Widodo & Yandi, 2022). Di sektor akademis, kinerja bisa diukur melalui pencapaian akademik, partisipasi, dan prestasi siswa (Aprileoni et al., 2020). Dari berbagai perspektif ini, kinerja muncul sebagai alat penilaian utama dalam mengevaluasi efektivitas dan efisiensi suatu entitas atau individu dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan diartikan sebagai proses formal di mana pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai disampaikan dari generasi ke generasi melalui institusi seperti sekolah dan universitas (Marlina & Sikumbang, 2021). Pelatihan merujuk pada upaya terstruktur untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi individu dalam konteks pekerjaan

atau profesi tertentu. Ini biasanya dilakukan melalui kursus, pelatihan on-the-job, atau program pengembangan profesional (Adam et al., 2020). Pendidikan dan pelatihan juga dapat merujuk pada pendekatan yang lebih luas, mencakup pembelajaran sepanjang hayat di mana individu terus mengembangkan pengetahuan dan keterampilan mereka seiring berjalannya waktu (Arifin & Munir, 2021). Secara keseluruhan, pendidikan dan pelatihan mengacu pada proses yang memungkinkan individu untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai yang penting untuk perkembangan pribadi dan profesional mereka. Konsep ini melampaui batasan usia dan lingkungan, mencakup pembelajaran di lembaga formal maupun informal serta pembelajaran sepanjang hayat yang mendukung pertumbuhan individu dalam berbagai aspek kehidupan.

Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja

Pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja individu maupun organisasi. Pendidikan memberikan dasar pengetahuan yang kuat, memungkinkan individu untuk memahami konsep-konsep yang kompleks, dan mengembangkan pemikiran kritis (Syarifuddin et al., 2021). Selain itu, pelatihan membantu individu mengasah keterampilan yang spesifik dan relevan dengan tuntutan pekerjaan, sehingga mereka dapat mengaplikasikan pengetahuan tersebut secara efektif dalam situasi nyata (Carda & Hasyim, 2021). Baik pendidikan maupun pelatihan berkontribusi pada peningkatan kompetensi individu, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kinerja mereka (Aliya & Tobari, 2019). Organisasi yang mendorong pendidikan dan pelatihan bagi karyawan mereka cenderung memiliki tim yang lebih terampil, produktif, dan siap beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis yang cepat (Fitriyadi & Tilaar, 2021). Oleh karena itu, investasi dalam pendidikan dan pelatihan tidak hanya mendukung pertumbuhan personal, tetapi juga memberikan kontribusi nyata dalam mencapai tujuan organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif metode kuantitatif digunakan dalam empat metode yaitu : survey, eksperimen, analisis isi kuantitatif dan analisis data sekunder. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif, dengan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian yang diteliti adalah pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karawang yang telah mengikuti program pendidikan dan pelatihan sebanyak 76 orang. Adapun teknik dalam penentuan sampel penelitian, digunakan teknik sampel jenuh. Dalam sampel jenuh, semua anggota populasi dipilih sebagai responden potensial.

HASIL PENELITIAN

Tabel 3.
Analisis Deskriptif Variabel Pendidikan dan Pelatihan

No.	Item	Frekuensi Jawaban					Total Frekuensi	Skor	Ket.
		SR	R	CT	T	ST			
		1	2	3	4	5			
1	X.1	1	3	26	34	12	76	281	Baik
2	X.2	0	4	37	25	10	76	269	Baik
3	X.3	0	8	38	21	9	76	259	Baik
4	X.4	1	5	36	26	8	76	263	Baik

5	X.5	1	3	37	25	10	76	268	Baik
6	X.6	1	3	29	30	13	76	279	Baik
7	X.7	1	3	32	29	11	76	274	Baik
8	X.8	1	0	33	31	11	76	279	Baik
9	X.9	0	1	30	32	13	76	285	Baik
10	X.10	0	1	30	33	12	76	284	Baik
11	X.11	0	2	27	36	11	76	284	Baik
12	X.12	0	1	34	29	12	76	280	Baik
13	X.13	0	2	26	35	13	76	287	Baik
14	X.14	0	3	29	34	10	76	279	Baik
15	X.15	1	3	26	34	12	76	281	Baik
Jumlah Skor								3871	
Rata-rata Jumlah Skor								276,5	Baik

Hasil analisis deskriptif dimana nilai skor tertinggi jawaban responden ada pada item 10 dan 11 dengan skor 284. Sedangkan indikator dengan jawaban terendah ada pada item 3 yaitu dengan skor 259. Dari 15 item tersebut dijawab bervariasi oleh 76 responden sebagai penilaian pada variabel pendidikan dan pelatihan, sehingga jumlah skor sebesar 3871 dengan nilai rata-rata 276,5.

Tabel 4.
Analisis Deskriptif Variabel Kinerja

No	Item	Frekuensi Jawaban					Total Frekuensi	Skor	Ket.
		SR	R	CT	T	ST			
		1	2	3	4	5			
1	Y.1	1	6	20	40	9	76	278	Baik
2	Y.2	0	6	23	36	11	76	280	Baik
3	Y.3	0	4	34	30	8	76	270	Baik
4	Y.4	0	4	25	39	8	76	279	Baik
5	Y.5	0	2	29	40	5	76	276	Baik
6	Y.6	0	8	27	34	7	76	268	Baik
7	Y.7	0	2	33	31	10	76	277	Baik
8	Y.8	0	4	28	32	12	76	280	Baik
9	Y.9	0	3	31	31	11	76	278	Baik
10	Y.10	0	1	22	41	12	76	292	Baik
11	Y.11	0	2	26	36	12	76	286	Baik
12	Y.12	0	2	32	33	9	76	277	Baik
13	Y.13	0	5	24	35	12	76	282	Baik
14	Y.14	0	3	27	34	12	76	283	Baik
15	Y.15	1	6	20	40	9	76	278	Baik
Jumlah Skor								3906	Tinggi
Rata-rata Jumlah Skor								279	

Memperlihatkan hasil analisis deskriptif variabel kinerja. Dimana nilai skor tertinggi jawaban responden ada pada item 10 dengan skor 292. Sedangkan indikator dengan jawaban terendah ada pada item 6 yaitu dengan skor 268. Dari 15 item tersebut

dijawab bervariasi oleh 76 responden sebagai penilaian pada variabel kinerja, sehingga jumlah skor sebesar 3909 dengan nilai rata-rata 279.

Tabel 5.
Uji Validitas

Variabel	Indikator	r Hitung	Kondisi	r Tabel	Keterangan
Pendidikan dan Pelatihan (X)	X.1	0,676	>	0.217	Valid
	X.2	0,740			Valid
	X.3	0,727			Valid
	X.4	0,700			Valid
	X.5	0,683			Valid
	X.6	0,714			Valid
	X.7	0,703			Valid
	X.8	0,704			Valid
	X.9	0,778			Valid
	X.10	0,718			Valid
Pendidikan dan Pelatihan (X)	X.11	0,758	>	0.217	Valid
	X.12	0,770			Valid
	X.13	0,754			Valid
	X.14	0,688			Valid
	X.15	0,769			Valid
Kinerja (Y)	Y1.1	0,506	>	0.217	Valid
	Y1.2	0,549			Valid
	Y1.3	0,654			Valid
	Y1.4	0,580			Valid
	Y1.5	0,592			Valid
	Y1.6	0,588			Valid
	Y1.7	0,689			Valid
	Y1.8	0,678			Valid
	Y1.9	0,656			Valid
	Y1.10	0,605			Valid
	Y1.11	0,584			Valid
	Y1.12	0,650			Valid
	Y1.13	0,636			Valid
	Y1.14	0,688			Valid
	Y1.15	0,564			Valid

Menunjukkan semua indikator yang dipakai untuk mengukur variabel pendidikan dan pelatihan, dan kinerja memiliki nilai koefisien r hitung > dari r tabel (0,217). Dengan hasil tersebut semua indikator yang digunakan dapat dinyatakan valid.

Tabel 6.
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kondisi	Ketetapan	Ket
Pendidikan dan Pelatihan (X)	0.936	>	0.600	Realiable

Bahwa nilai cronbach's alpha dari variabel pendidikan dan pelatihan sebesar $r_{\alpha} = 0.936$, dan kinerja sebesar $r_{\alpha} = 0.882$, dengan demikian ketiga instrumen tersebut dinyatakan reliabel atau memenuhi persyaratan karena memiliki nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0.600.

Tabel 7.
Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov)

N		<i>Unstandardized Residual</i>
		82
<i>Normal</i>	<i>Mean</i>	,0000000
<i>Parameters^{a,b}</i>	<i>Std. Deviation</i>	6,60756663
<i>Most Extreme</i>	<i>Absolute</i>	,102
<i>Differences</i>	<i>Positive</i>	,102
	<i>Negative</i>	-,080
<i>Test Statistic</i>		,102
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		,053

Hasil pengujian normalitas (*Kolmogorov-Smirnov*) diketahui bahwa besarnya nilai *Asymp Sig* $0,053 > 0,05$ dengan hal tersebut dapat diartikan bahwa data yang digunakan untuk regresi linier berganda berdistribusi normal.

Tabel 8.
Uji Multikolinieritas

<i>Model</i>	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
Pendidikan dan Pelatihan (X)	1,000	1,000

Hasil pengujian multikolinieritas didapatkan bahwa variabel modal kerja dan variabel biaya produksi memiliki nilai *VIF* sebesar $1,000 < 10$, sehingga dapat disimpulkan data pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 9.
Uji Heteroskedastisitas

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,174	2,722		,799	,427
X	,050	,045	,125	1,124	,265

Hasil pengujian heteroskedastisitas didapatkan bahwa variabel modal kerja dan variabel biaya produksi memiliki nilai signifikansi sebesar $0,265 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan data pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 20.
Uji Anlisis Regresi Sederhana

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	27,468	4,786		5,739	.000
X	.565	.079	,640	7,162	.000

Nilai koefisien regresi yang dipakai yaitu *Standardized Coefficients*. Dari hasil tersebut maka dibuat persamaan linier sebagai berikut $Y = a + bX$ $Y = 27,468 + 0,565 X$ Dari persamaan berikut dapat dijelaskan :

- Konstanta pada penelitian ini memiliki nilai sebesar 27,468. Hal ini merupakan keadaan saat variabel Y belum dipengaruhi oleh lainnya. Jika independen tidak ada maka variabel ini tidak mengalami perubahan.
- b memiliki nilai 0,565 hal ini menunjukkan variabel X memiliki pengaruh yang positif terhadap variabel Y yang dapat diartikan setiap kenaikan satuan variabel X maka akan mempengaruhi variabel Y sebesar 0,565 dengan mengasumsikan variabel lain tidak diteliti pada penelitian ini.

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah secara individu variabel pendidikan dan pelatihan (X) berpengaruh terhadap kinerja (Y). Nilai t tabel dihitung dengan rumus df (*degree of freedom*) = n - k sehingga df 82 - 1 = 81, maka nilai t tabel sebesar 1,990.

Tabel 11.
Hasil Uji t

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardize d Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig</i>
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	27,468	4,786		5,739	.000
X	.565	.079	,640	7,162	.000

Penelitian pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja menghasilkan signifikansi 0,000 yang lebih kecil (<) dari 0,05 dengan t hitung sebesar 7,162 yang lebih besar (>) dari t tabel sebesar 1,990, maka H_a diterima. Dengan hal tersebut mengartikan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh positif serta signifikan terhadap variabel kinerja dapat diterima.

Tabel 12.
Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,640	,409	,401	6,979165

Hasil perhitungan pada tabel 16 dapat dijelaskan bahwa koefisien determinasi (*Adjusted R square*) dapat diketahui bahwa koefisien korelasi sebesar 0,395 yang menunjukkan sebesar 0,395 atau 39,5% variabel kinerja dapat dipengaruhi oleh variabel Pendidikan Dan Pelatihan Serta Sisanya Dipengaruhi Variabel Lain.

PEMBAHASAN

Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja

Penelitian pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja menghasilkan signifikansi 0,000 yang lebih kecil (<) dari 0,05 dengan t hitung sebesar 7,345 yang lebih besar (>) dari t tabel sebesar 1,990, maka H_0 diterima. Dengan hal tersebut mengartikan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh positif serta signifikan terhadap variabel kinerja dapat diterima. Diklat atau pendidikan dan pelatihan memiliki dampak yang sangat penting terhadap peningkatan kinerja individu dan kelompok dalam berbagai konteks, seperti lingkungan kerja, akademis, dan profesional (Mariatie & Hasanah, 2021). Melalui diklat, individu dapat memperoleh pengetahuan baru, memperdalam pemahaman tentang konsep-konsep tertentu, dan mengembangkan keterampilan yang relevan dengan tuntutan pekerjaan atau tanggung jawab mereka (Arifin & Munir, 2021). Ini memungkinkan individu untuk menjadi lebih kompeten dan percaya diri dalam menjalankan tugas-tugas mereka.

Diklat juga berperan dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja (Audah, 2020). Ketika individu mendapatkan pelatihan yang sesuai dengan bidang atau peran mereka, mereka dapat bekerja dengan lebih baik dan lebih cepat dalam menyelesaikan tugas-tugas sehari-hari. Pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dari diklat membantu individu mengatasi tantangan yang mungkin muncul, meningkatkan kemampuan problem-solving, serta mendorong inovasi dalam pendekatan kerja. Selain itu, diklat dapat memotivasi karyawan dengan memberikan mereka kesempatan untuk belajar dan berkembang. Individu cenderung merasa dihargai dan diakui saat organisasi menginvestasikan waktu dan sumber daya untuk mengembangkan potensi mereka (Maharani, 2019). Motivasi yang ditingkatkan ini pada akhirnya berdampak positif pada kinerja mereka. Selain itu, diklat juga berperan dalam mempersiapkan individu untuk menghadapi perubahan lingkungan kerja yang dinamis dan teknologi yang terus berkembang, sehingga mereka dapat tetap relevan dan kompetitif di pasar kerja.

KESIMPULAN

Bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja. Semakin meningkatnya pendidikan dan pelatihan maka akan meningkatkan kinerja. Dengan kata lain, investasi dalam pendidikan dan pelatihan memiliki dampak positif yang terukur terhadap kemampuan dan efektivitas kerja individu. Hal ini menggarisbawahi pentingnya pengembangan sumber daya manusia melalui program pendidikan dan pelatihan dalam mencapai kinerja optimal di berbagai bidang pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adam, M. I., Sanosra, A., & Susbiani, A. (2020). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Serta Kompetensi Terhadap. *JSMBI (Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia)*, 10(1), 109–123.
<http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/SMBI/article/view/3393>
- Aliya, S., & Tobari, T. (2019). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap

- Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Pt. Semen Baturaja (Persero) Tbk Palembang. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 4(1), 97. <https://doi.org/10.31851/jmksp.v4i1.2480>
- Aprileoni, W. P., Rulina, D., & Seftiawan, R. (2020). Pengaruh Kedisiplinan, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru. *Comm-Edu (Community Education Journal)*, 3(3), 297. <https://doi.org/10.22460/comm-edu.v3i3.4549>
- Arifin, S., & Munir, M. (2021). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmu Pendidikan, Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 1(1), 1–23. <https://doi.org/10.56854/tp.v1i2.20>
- Audah, Z. (2020). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Muhammadiyah Martapura. *Jurnal Aplikasi Pelayaran Dan Kepelabuhanan*, 10(2), 159. <https://doi.org/10.30649/japk.v10i2.81>
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia. In *Zahir Publishing*. <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/sintesa/article/view/208>
- Carda, M., & Hasyim, H. (2021). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Bupati Kabupaten Bulukumba. ... : *Journal of Economics, Management and ...*, 16(1), 40–48. <http://ojs.stkip-yupup.ac.id/index.php/equity/article/view/425>
- Fajri, C., & Terza Rahman, Y. (2021). Membangun Kinerja Melalui Lingkungan Kondusif, Pemberian Motivasi Dan Proporsional Beban Kerja. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 4(1), 211–220. <http://ojsrustek.org/index.php/SJR/article/view/269>
- Fitriyadi, A., & Tilaar, D. (2021). Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap pemahaman akuntansi sektor publik di keuangan rumah sakit abdul moloek provinsi lampung. *Accounting Taxing and Auditing*, 3(1), 1–6. <https://jurnal.umitra.ac.id/index.php/JATA/article/view/586>
- Isyanto, P. (2019). Pengaruh Komitmen Dan Implementasi Total Quality Management (Tqm) Terhadap Kinerja Manajerial Di Kawasan Industri Karawang. *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 5(1), 32–49. <https://doi.org/10.36805/manajemen.v5i1.823>
- Maharani, H. (2019). *Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri KC Bandar Jaya Lampung Tengah)*. 1–119. <https://repository.metrouniv.ac.id/id/eprint/1090/>
- Mariatie, N., & Hasanah, S. (2021). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Etos Kerja serta Implikasinya terhadap Kinerja. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 2(02), 191–202. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v2i02.220>
- Marlina, E., & Sikumbang, S. (2021). *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Smk Negeri Di Kabupaten Aceh Utara Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Intervening*. 20–22. <http://journal.umuslim.ac.id/index.php/ltr1/article/view/1306>
- Ponto, R., Kojo, C. J., Walangitan, M. D., Pendidikan, P., Pelatihan, D. A. N., Terhadap, K., Walangitan, M. D., Bisnis, E., Manajemen, J., Ponto, R., Kojo, C. J., & Walangitan, M. D. (2019). *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Di Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Sulawesi Utara*. 7(3), 4036–4045. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/24943>
- Saputro, D. (2022). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Duren*

- Mandiri Fortuna (Plywood)*. 1–112. <http://repository.unbari.ac.id/1139/>
- Syarifuddin, Bata Ilyas, Jamaluddin, & Sani, A. (2021). Pengaruh Persepsi Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Pada Kantor Dinas Di Kota Makassar. *Bata Ilyas Educational Management Review*, 1(2), 51–56. <https://ojs.stieamkop.ac.id/index.php/biemr/article/view/102>
- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>
- Yanti, L. (2021). Analisis Kinerja Pegawai Berdasarkan Aspek Kepribadian Diri. *AKADEMIK Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 1(1), 27–33. <https://www.ojs.pseb.or.id/index.php/jmeh/article/view/113>