

Pengaruh Pendidikan Pelatihan dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Mesuji

Nur Khasanah^{1*}, Epi Parela¹, Ahiruddin¹

¹Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia

*Correspondence: nur.khasanah4455@gmail.com

Abstrak.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pendidikan Pelatihan dan Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap kinerja pejabat struktural. Hipotesis pada penelitian ini adalah ada pengaruh Pendidikan Pelatihan dan Kualitas Sumber Daya Manusia baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja pejabat struktural. Sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 39 pegawai. Metode pengumpulan data meliputi data primer dan data sekunder, dan untuk mendapatkan data tersebut digunakan teknik pengumpulan data yang meliputi penyebaran angket. Metode analisis data menggunakan pendekatan kuantitatif dengan SPSS versi 21.0. Hasil pengujian hipotesis pengaruh Pendidikan Pelatihan terhadap kinerja secara parsial menunjukkan pengaruh yang positif dengan kontribusi sebesar 53,1 persen. Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh positif terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 32,8 persen. Pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan variabel bebas Pendidikan Pelatihan dan Kualitas Sumber Daya Manusia secara bersama-sama berpengaruh secara positif terhadap variabel terikat kinerja dengan kontribusi sebesar 53,7 persen, sedangkan sisanya sebesar 46,3 persen merupakan variasi variabel lain yang tidak diteliti.

Kata kunci: Pendidikan Pelatihan; Kualitas Sumber Daya Manusia; Kinerja Pegawai

Abstract.

This study aims to determine the effect of Education Training and Quality of Human Resources on the performance of structural officials. The hypothesis in this study is that there is an influence of Education, Training and Quality of Human Resources, both partially and simultaneously on the performance of structural officials. The sample used in this study amounted to 39 employees. Data collection methods include primary data and secondary data, and to obtain these data data collection techniques are used which include distributing questionnaires. The data analysis method uses a quantitative approach with SPSS version 21.0. The results of testing the hypothesis of the effect of Training Education on performance partially show a positive influence with a contribution of 53.1 percent. The quality of Human Resources has a positive effect on performance with a contribution of 32.8 percent. Simultaneous hypothesis testing shows that the independent variables Education Training and Quality of Human Resources jointly have a positive effect on the dependent variable performance with a contribution of 53.7 percent, while the remaining 46.3 percent is a variation of other variables not examined.

Keywords: Training Education, Quality of Human Resources; Performance Structural

PENDAHULUAN

Seorang Aparatur Sipil Negara sudah selayaknya mempunyai tanggung jawab dalam menempati posisi yang strategis untuk meningkatkan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Hal ini harus diikuti dengan sumber daya manusia yang berkualitas dengan mempunyai semangat dan integritas tinggi. Dengan dimulainya era reformasi saat

ini pemerintah dituntut untuk mewujudkan sumber daya manusia yang berkompeten dan profesional untuk mendapatkan arah pembangunan dan penyelenggaraan pemerintahan yang jelas. Salah satunya adalah dengan cara menerapkan reformasi birokrasi dengan meningkatkan kapasitas sumber daya aparatur nya.

Kinerja pemerintah daerah diakui belum optimal, antara lain disebabkan oleh struktur

organisasi masih relatif besar, susunannya belum sepenuhnya mengacu kepada kebutuhan, pembagian tugas antar instansi/unit yang kurang jelas, aparat yang kurang profesional, prosedur standar yang belum tersedia secara baku serta sistem pengawasan yang masih belum efektif (Aziz, 2021). Oleh karena itu, reformasi birokrasi sangat dibutuhkan untuk mewujudkan good governance serta menjawab tuntutan masyarakat akan pemerintahan yang bersih, transparan, dan bertanggung jawab.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen PNS, bahwa Manajemen Pegawai Negeri Sipil adalah pengelolaan pegawai negeri sipil untuk menghasilkan pegawai negeri sipil yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. Jabatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen PNS, adalah 1. Jabatan Pimpinan Tinggi (eselon 1 dan 2), 2. Jabatan Administrator (eselon 3), 3. Jabatan Pengawas (eselon 4), 4. Jabatan pelaksana (staf).

Pemberian layanan publik dan pembangunan dibutuhkan aparatur pemerintahan yang memiliki kualifikasi dan kemampuan tertentu (Dewi, 2010). Upaya untuk menempatkan aparatur pemerintah secara tepat, dengan memperhatikan kecocokan antara tuntutan pekerjaan dan kualifikasi atau kemampuan merupakan suatu keharusan. Tingkat kemampuan dan profesionalisme aparatur pemerintahan yang ada perlu selalu dinilai kembali. Berdasarkan penilaian tersebut, dilakukan peningkatan kualitas sumber daya manusia sesuai tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab melalui pendidikan, pelatihan, loka karya, dan sebagainya.

Level posisi pemberi layanan publik berada di Eselon III atau pejabat administrator yang biasa disebut middle manager, posisi tersebut merupakan posisi sentral, posisi yang bagus yang menghubungkan antara lini depan dengan lini atas. Permenpan Nomor 28 tahun 2019 menerangkan Jabatan Administrator adalah jabatan yang memiliki tanggung jawab

memimpin pelaksanaan seluruh kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.

Diberlakukannya Undang-undang No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah atau Otonomi Daerah membawa konsekuensi logis bagi Pemerintah Daerah yaitu adanya tuntutan pemberdayaan aparatur dalam memberikan pelayanan masyarakat yang lebih profesional, responsive dan transparan. Mengingat kenyataan tersebut, peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan suatu kebutuhan masa depan.

Peningkatan kualitas Aparatur Sipil Negara (ASN) dapat dilakukan dengan pendidikan dan latihan (diklat). Tujuan utama diadakannya pendidikan dan latihan (diklat) adalah meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional (Chynthia Regina Watania, Sofia Pangemanan, 2018). Diklat mengandung dua fungsi yaitu peningkatan pengetahuan sekaligus menambah keterampilan pegawai. Diklat untuk PNS diatur dalam PP No. 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan Dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil (Wesman, 2013).

Untuk mencapai negara yang maju, Pemerintah Indonesia membuat berbagai kebijakan untuk meningkatkan kualitas sumberdaya manusia. Salah satu kebijakan tersebut adalah pendidikan dan pelatihan bagi Aparatur Sipil Negara (ASN), baik di pusat maupun di daerah, sebagaimana dikeluarkannya Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2022 Tentang Perubahan Atas Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 5 Tahun 2022 Tentang Penyelenggaraan Pelatihan Struktural Kepemimpinan.

Kesesuaian kebutuhan organisasi dan tugas dengan program pendidikan pelatihan akan mendukung peningkatan kompetensi seseorang, khususnya bagi seorang pejabat yang memangku jabatan strategis dalam organisasi. Penyesuaian diri terhadap lingkungan kerja, menyelaraskan kemampuan diri terhadap perkembangan teknologi dan

perkembangan regulasi dalam dunia usaha merupakan sasaran dari pelatihan dan pengembangan pegawai, sehingga pegawai kompeten dalam menjalankan tugas-tugasnya. Program pelatihan dan pengembangan pegawai dapat meningkatkan ketrampilan, pengetahuan dan pengalaman pegawai terhadap pekerjaannya.

Salah satu tujuan pendidikan dan pelatihan bagi Aparatur Sipil Negara adalah merubah ekspresi perilaku pejabat ASN, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan pegawai sehingga mempengaruhi seberapa banyak kontribusi mereka kepada instansi atau organisasi termasuk pelayanan kualitas yang disajikan. Organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai perlu adanya pengembangan sumber daya manusia yang tepat dengan lingkungan kerja yang mendukung. Hubungan pelatihan terhadap kinerja adalah dimana pelatihan merupakan sebagai proses pembelajaran dengan menggunakan teknik serta metode tertentu untuk meningkatkan keahlian dan keterampilan khusus yang dibutuhkan dalam lingkungan pekerjaan.

Begitu pentingnya masalah kinerja ini, sehingga tidak salah bila inti pengelolaan sumber daya manusia adalah bagaimana mengelola kinerja SDM. Mengelola manusia dalam konteks organisasi berarti mengelola manusia agar dapat menghasilkan kinerja yang optimal bagi organisasi. Oleh karenanya kinerja pegawai ini perlu dikelola secara baik untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga menjadi suatu konsep manajemen kinerja (*performance management*).

Salah satu langkah untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan mengevaluasi kinerja pegawai sehingga perusahaan dapat mengetahui dan memutuskan apakah pegawai membutuhkan pelatihan atau tidak untuk dapat menghasilkan kinerja yang baik dan optimal. Pelatihan terdiri dari upaya terencana organisasi untuk membantu pegawai memperoleh pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan perilaku

terkait pekerjaan, dengan tujuan menerapkannya pada pekerjaan.

Untuk menjamin peningkatan kinerja pegawai dan pejabat struktural pada khususnya, terdapat faktor lain yang harus diperhatikan oleh instansi selain pendidikan dan pelatihan, yakni adanya kualitas SDM yang mumpuni dalam organisasi. Kualitas sumber daya manusia (SDM) menjadi syarat mutlak untuk mencapai kinerja yang maksimal. Setiap manusia dituntut untuk meningkatkan kualitas pada dirinya guna memacu dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Suharto (Leuhery, 2018) kualitas sumber daya manusia adalah kemampuan dari pegawai menjalankan proses pemeriksaan yang dilihat dari kemahiran seseorang, latar belakang pendidikan, persyaratan yang harus diikuti untuk dapat menjalankan proses pemeriksaan, pelatihan-pelatihan, masalah profesional dan sosialisasi peraturan yang mengalami perubahan.

Fenomena yang terjadi pada Pejabat Struktural Pemerintah Daerah Kabupaten Mesuji, pendidikan dan pelatihan bagi para pejabat tersebut sudah dilaksanakan dengan baik namun harus lebih ditingkatkan lagi, dikarenakan masih ada beberapa pejabat Struktural di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Mesuji yang mengalihkan/memberikan pekerjaannya kepada pegawai/staff pada bidang jabatan yang diembannya, hal ini disebabkan karena kurangnya keterampilan yang dimiliki oleh pejabat Struktural tersebut.

Kualitas sumber daya manusia belum optimal masih rendah terlihat dari masih ada terlihat dari masih ada pejabat yang bekerja tidak sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya, kinerja pejabat structural dilevel eselon III masih cukup rendah, hal terlihat dari masih ada penyelesaian pekerjaan yang tidak sesuai dengan target yang ditetapkan, sehingga berdampak terhadap belum tercapainya tujuan organisasi seperti yang diharapkan bersama. Untuk itu penulis akan memfokuskan penelitian ini kepada pejabat struktural Eselon III atau pejabat administrator yang merupakan middle manager di Pemerintah Daerah Kabupaten Mesuji.

Pendidikan dan pelatihan merupakan suatu kebutuhan guna mendukung salah satu bentuk kegiatan peningkatan kompetensi dan merupakan bagian integral dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) (Uliana et al., 2022). Dalam hal penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan diperlukan pengelolaan secara efektif dan adanya koordinasi yang tepat diantara para pegawai atau panitia penyelenggara terhadap diklat yang diselenggarakan sehingga dapat menghasilkan SDM yang handal dan memiliki kompetensi tertentu sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Secara umum, tujuan pendidikan dan pelatihan adalah untuk meningkatkan kinerja aparatur dalam pemberian pelayanan kepada masyarakat, terutama dalam memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa. Dari segi mutu pelayanan apabila ingin ditingkatkan perlu adanya pelayanan yang prima yaitu pelayanan yang bermutu atau sesuai dengan standar pelayanan. Melaksanakan pelayanan yang prima merupakan suatu upaya menjaga dan meningkatkan kualitas pelayanan pendidikan dan pelatihan di suatu lembaga diklat. Kegiatan diklat aparatur merupakan peningkatan kompetensi aparatur agar mampu menghasilkan kinerja yang optimal melalui transfer pengetahuan, sikap dan keterampilan. Peran Sumber Daya Manusia (SDM) dalam suatu organisasi atau organisasi menjadi suatu kunci dari pencapaian keberhasilan organisasi tersebut (Setiawan, 2016). Sumber daya manusia yang kompeten dan strategis akan memberikan nilai tambah sebagai tolak ukur keberhasilan organisasi. Apabila kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu organisasi semakin baik, maka organisasi itu akan menjadi organisasi yang produktif.

Instansi pemerintah adalah organisasi yang dipilih secara khusus untuk melaksanakan tugas Negara sebagai bentuk pelayanan kepada masyarakat. Jika lembaga pemerintah dapat memproses, menggerakkan, dan menggunakan sumber daya manusia secara efektif dan efisien, tujuan mereka dapat tercapai. Peran manusia dalam organisasi sebagai pegawai memegang peranan yang sangat menentukan karena kelangsungan

hidup suatu organisasi pemerintah bergantung sepenuhnya pada manusia sebagai penggerakannya. Pegawai merupakan faktor penting bagi setiap organisasi pemerintahan, karena pegawai merupakan faktor penentu dalam pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Berbicara tentang masalah kualitas sumber daya manusia tentunya ada tolak ukur yang dapat kita jadikan patokan atau perbandingan agar kita bisa mengetahui dan menentukan manusia yang berkualitas. Dengan adanya batasan dan tolak ukur ini, dapat dijadikan landasan dalam menentukan kualitas pribadi seseorang.

METODE PENELITIAN

Menurut Arikunto (2017:174) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. apabila peneliti ingin meneliti semua elemennya yang ada dalam wilayah penelitian maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jumlah populasi Pejabat Struktural Eselon III atau pejabat administrator Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Mesuji adalah 157 orang.

Menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini penulis merujuk pendapat Arikunto (Syukri, Rizal, & Al Hamdani, 2019), yang menyatakan apabila dalam suatu penelitian terhadap populasi yang lebih dari 100, maka sampel yang diambil antara 10% – 15 % atau 20 % - 25 % dari seluruh populasi yang ada. Berdasarkan hal tersebut maka sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 20% dari seluruh pegawai sehingga ditentukan sebanyak $25\% \times 157 = 39,25$ dibulatkan menjadi 39 orang. Ini adalah pejabat struktural Eselon III atau pejabat administrator di Pemerintah Daerah Kabupaten Mesuji. Alat analisis yang dipakai pada penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji regresi linier berganda, uji T dan Uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji validitas variabel pendidikan pelatihan maka item angket pendidikan pelatihan secara keseluruhan dinyatakan

valid, hasil uji validitas variabel kualitas sumber daya manusia maka item angket kualitas sumber daya manusia secara keseluruhan dinyatakan valid dan hasil uji validitas variabel variabel kinerja, maka item angket kinerja secara keseluruhan dinyatakan valid.

Hasil Uji reliabilitas variabel pendidikan pelatihan menunjukkan bahwa cronbach's alpha total sebesar 0,625 diatas nilai r product moment dan α 5 % sebesar 0,325 ($0.625 > 0.325$). Demikian halnya dilihat dari per item pernyataan bahwa nilai cronbach's alpha totalnya lai cronbach's alpha dari setiap item pernyataan; hasil uji reliabilitas variabel sumber daya manusia juga reliabel dan Seperti halnya dengan variabel pendidikan pelatihan dan kualitas sumber daya manusia, variabel kinerja juga menunjukkan ke-10 item pernyataan adalah reliabel (sesuai), karena nilai cronbach's alpha total sebesar 0,508 di atas nilai 0,325 serta diatas nilai cronbach's alpha per item.

Nilai t hitung untuk pendidikan pelatihan yaitu 6.556 dengan konstanta 4.286, pada t tabel dengan db 39 dan taraf signifikan 0.05 diperoleh 1.68 karena $t \text{ hitung} \geq t \text{ tabel}$ maka H_a diterima. Signifikansi variabel uraian tugas adalah 0.00 yang berarti probabilitas 0.00, karena probabilitas kurang dari 0,05 maka H_a diterima, artinya pendidikan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja.

Nilai thitung untuk kualitas sumber daya manusia yaitu sebesar 4.309 dengan konstanta 5.556 pada t tabel dengan db 39 dan taraf signifikan 0,05 diperoleh 1.68 karena $t \text{ hitung} \geq t \text{ tabel}$ maka H_a diterima. Signifikansi variabel kualitas sumber daya manusia pada tabel B adalah 0.00 yang berarti probabilitas 0.050, karena probabilitas kurang dari 0,05 maka H_a diterima. Artinya motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja di Pemerintah Daerah Kabupaten Mesuji.

Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan diperoleh a sebesar 16,610 ; b1 sebesar 0,542 dan b2 sebesar 0,484 bentuk persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: $\hat{Y} = 16,610 + 0,542X_1 + 0,484X_2 + \text{et}$. Dari persamaan regresi tersebut terlihat

bahwa pengaruh pendidikan pelatihan dengan kinerja pegawai adalah searah (positif), hal tersebut ditunjukkan pada koefisien regresi atau nilai b1 dalam persamaan regresi tersebut yang menunjukkan angka positif sebesar 0,542 yang mengandung arti bahwa setiap kenaikan pendidikan pelatihan 1 satuan akan diikuti dengan kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,542 satuan. Pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai adalah searah (positif), hal tersebut ditunjukkan pada koefisien regresi atau nilai b2 dalam persamaan regresi tersebut yang menunjukkan angka positif sebesar 0,484 yang mengandung arti bahwa setiap kenaikan kualitas sumber daya manusia 1 satuan akan diikuti dengan kenaikan kinerja sebesar 0,484 satuan. Nilai koefisien a (intercept) adalah sebesar 16,610 yang mempunyai arti apabila tidak terdapat pendidikan pelatihan dan kualitas sumber daya manusia (X_1 dan $X_2 = 0$), diperkirakan kinerja pegawai sebesar 16.610 satuan.

Hasil uji secara simultan pendidikan pelatihan dan kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai F hitung sebesar 21,427 yang lebih besar dari F tabel sebesar 3,23 Nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa secara serempak pendidikan pelatihan dan kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja di Pemerintah Daerah Kabupaten Mesuji

Pengaruh Pendidikan pelatihan secara parsial terhadap Kinerja

Koefisien arah regresi antara pendidikan pelatihan terhadap kinerja sebesar 0.607 dengan konstanta sebesar 17,433. Persamaan regresinya adalah $Y = 17,433 + 0,607X_1 + \text{et}$. Hal ini menjelaskan bahwa apabila skor uraian tugas naik satu skor maka skor kinerja juga naik sebesar 0,607. Semakin baik pendidikan pelatihan maka semakin tinggi pula kinerja pegawai, hal ini secara teoritis sesuai dengan Rivai (2014: 167) yang menyatakan bahwa dengan adanya pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang di miliki oleh pegawai, dengan adanya pendidikan dan

pelatihan pegawai terbantu mengerjakan pekerjaan yang ada, sehingga pegawai tidak menghiraukan tugas dan tanggung jawab yang di berikan karena adanya pendidikan dan pelatihan yang sering di ikuti, dan setiap tugas yang di berikan dapat di kerjakan dengan tepat waktu, rapi dan baik.

Nilai thitung untuk pendidikan pelatihan yaitu 6,556 dengan konstanta 4,286, pada ttabel dengan db 39 dan taraf signifikan 0.05 diperoleh 1,68 karena thitung \geq ttabel maka H_a diterima. Signifikasi variabel pendidikan pelatihan adalah 0.00 yang berarti probabilitas 0.00, karena probabilitas kurang dari 0,05 maka H_a diterima, artinya pendidikan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja. Sebesar 53,1 % variasi perubahan variabel terikat (kinerja) mampu dijelaskan oleh variabel bebas (pendidikan pelatihan) sedangkan sisanya 46,9 % lagi dijelaskan faktor- faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dengan demikian, secara empiris hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Ahiruddin (2013) yang menyatakan bahwa pendidikan pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia secara parsial terhadap Kinerja

Koefisien arah regresi antara kualitas sumber daya manusia pegawai terhadap kinerja sebesar 0,440 dengan konstanta sebesar 24,828. Dengan demikian, persamaan regeresinya adalah $Y = 24,828 + 0,440X_2 + et$, hal ini berarti bahwa apabila skor kualitas sumber daya manusia naik satu skor maka skor kinerja pegawai juga naik sebesar 0,440. Artinya semakin tinggi pegawai termotivasi maka ia akan menampilkan kinerja yang tinggi pula, hal ini sesuai dengan teori Rivai (2014:75) yang menyatakan kualitas sumber daya manusia sebagai dorongan upaya dan keinginan yang di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilakunya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam lingkup pekerjaannya.

Nilai thitung untuk kualitas sumber daya manusia yaitu sebesar 4,309 dengan konstanta 5,556 pada ttabel dengan db 39 dan taraf

signifikan 0,05 diperoleh 1,68 karena t hitung \geq ttabel maka H_a diterima. Signifikasi variabel kualitas sumber daya manusia pada tabel B adalah 0.00 yang berarti probabilitas 0.050, karena probabilitas kurang dari 0,05 maka H_a diterima. Artinya kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja di Pemerintah Daerah Kabupaten Mesuji.

Besaran pengaruh variabel kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi R Square yaitu sebesar 32,8% variasi perubahan variabel terikat (kinerja) mampu dijelaskan oleh variabel bebas (kualitas sumber daya manusia) sedangkan sisanya 67,2% lagi dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini secara empiris searah dengan hasil penelitian Sedarmayanti (2017) yang menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Pendidikan pelatihan dan Kualitas Sumber Daya Manusia secara Simultan terhadap Kinerja

Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: $\hat{Y} = 16,610 + 0,542X_1 + 0,484X_2 + et$, dari persamaan regresi tersebut terlihat bahwa pengaruh pendidikan pelatihan dengan kinerja pegawai adalah searah (positif), hal tersebut ditunjukkan pada koefisien regresi atau nilai b1 dalam persamaan regresi tersebut yang menunjukkan angka positif sebesar 0,542 yang mengandung arti bahwa setiap kenaikan pendidikan pelatihan 1 satuan akan diikuti dengan kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,542 satuan. Pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai adalah searah (positif), hal tersebut ditunjukkan pada koefisien regresi atau nilai b2 dalam persamaan regresi tersebut yang menunjukkan angka positif sebesar 0,484 yang mengandung arti bahwa setiap kenaikan kualitas sumber daya manusia 1 satuan akan diikuti dengan kenaikan kinerja sebesar 0,484 satuan. Nilai koefisien a (intercept) adalah sebesar 16,610 yang mempunyai arti apabila tidak terdapat pendidikan pelatihan dan kualitas sumber daya manusia (X_1 dan $X_2 =$

0), diperkirakan kinerja pegawai sebesar 16.610 satuan.

Hasil pengujian hipotesis secara Simultan dapat dilihat dari nilai F hitung sebesar 21,427 yang lebih besar dari F tabel sebesar 3,23 Nilai signifikansi 0.000 yang lebih kecil dari 0.05 menunjukkan bahwa

secara serempak pendidikan pelatihan dan kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Mesuji. sebesar 53,7% variasi perubahan variabel terikat (kinerja) mampu dijelaskan oleh variabel bebas (pendidikan pelatihan dan kualitas sumber daya manusia) sedangkan sisanya sebesar 46,3 % lagi dijelaskan faktor- faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dinyatakan secara empiris hasil penelitian ini searah dengan penelitian terdahulu yang relevan, sebagaimana penelitian oleh Sedarmayanti (2017) yang menyimpulkan bahwa pendidikan pelatihan dan kualitas sumber daya manusia berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan sebagai berikut : 1. Hasil pengujian hipotesis pengaruh pendidikan pelatihan secara parsial terhadap kinerja pejabat struktural Pemerintah Daerah Kabupaten Mesuji menghasilkan nilai R^2 sebesar 0.531, artinya pendidikan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja sebesar 53,1%; 2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pengaruh kualitas sumber daya manusia secara parsial terhadap kinerja pejabat struktural Pemerintah Daerah Kabupaten Mesuji menghasilkan nilai R^2 sebesar 0.328, artinya kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja sebesar 32,8%; 3. Pengujian pengaruh pendidikan pelatihan dan kualitas sumber daya manusia secara simultan terhadap kinerja pejabat struktural menghasilkan nilai R^2 sebesar 0.537, artinya pendidikan pelatihan dan kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja

pejabat struktural Pemerintah Daerah Kabupaten Mesuji sebesar 53,7% sisanya 47,3 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan dipenelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Aziz, A. (2021). PENGAWAS AN PEMBANGUNAN OLEH INSPEKTORAT DAERAH KABUPATEN ACEH TENGGARA DITINJAU MENURUT PERATURAN PEMERINTAH NO 12 TAHUN 2017 DAN FIQIH SIYASAH.
- Chynthia Regina Watania, Sofia Pangemanan, I. S. (2018). Sumber Daya Aparatur Sipil Negara Dalam Mendukung Kinerja Di Biro Umum Kantor Gubernur Sulawesi Utara. *EKSEKUTIF Jurnal Jurusan Ilmu Pemerintahan*, 1(1), 1–11.
- Dewi, A. (2010). Pengembangan Pelayanan Prima Melalui Peningkatan Profesionalisme Aparatur Pelayanan Publik. *Civil Service Journal*, 4(2). Retrieved from <https://jurnal.bkn.go.id/index.php/asn/article/view/128%0Ahttps://jurnal.bkn.go.id/index.php/asn/article/download/128/59>
- Leuhery, F. (2018). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Maluku. 5(1).
- Setiawan, I. R. (2016). Pengembangan Sumber Daya Manusia di Bidang Pariwisata: Perspektif Potensi Wisata Daerah Berkembang. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan*, 1(1), 23–35. Retrieved from <https://journal.stieken.ac.id/index.php/penerbitan/article/view/301>
- Syukri, I. I. F., Rizal, S. S., & Al Hamdani, M. D. (2019). Pengaruh Kegiatan Keagamaan terhadap Kualitas Pendidikan. *Jurnal Penelitian Pendidikan Islam*, 7(1), 17. <https://doi.org/10.36667/jppi.v7i1.358>
- Uliana, K., Saerang, D., Worang, F., Wenas, R., Agung Uliana, K., Saerang, D. P., ...

- Ekonomi dan Bisnis, F. (2022). Education and Training in Increasing Performance in the Human Resources Department of the North Sulawesi Regional Police. 10(2), 1161–1170.
- Wesman, D. T. (2013). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Pekanbaru.