

PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT) TERHADAP KINERJA PADA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN SUKADANA LAMPUNG TIMUR

Tri Endang Yulianti¹, Ilham Setio Wibowo², Harist Kurniawan³

Universitas Nahdlatul Ulama Lampung

e-mail: triendangyulianti@gmail.com¹, ilham.setio.w@gmail.com², harist942@gmail.com³,

Abstrak – Kecamatan Sukadana adalah sebuah kecamatan sekaligus ibukota kabupaten Lampung Timur, yang terdiri dari 20 Desa yang mempunyai luas wilayah 762,73 km² dengan jumlah penduduk 71.496 jiwa (BPS 2020) yang beraneka ragam suku, yaitu Jawa, Sunda, Lampung, Bali, Palembang, Bugis dll. Kantor Camat Sukadana berada di desa Sukadana yang berjarak ± 4 KM dari Kantor Bupati Lampung Timur. Penelitian ini bertujuan, Untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan (Diklat) terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Sukadana Kabupaten Lampung Timur. Teknik pengumpulan data penelitian ini adalah angket dan dokumenstasi. Sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai Kantor Kecamatan Sukadana Lampung Timur sebanyak 35 orang. Adapun hipotesis yang penulis rumuskan dalam penelitian ini adalah Terdapat Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap kinerja Pada pegawai Kantor Kecamatan Sukadana Kabupaten Lampung Timur. Hasil dari penelitian ini yaitu, (1) hasil angket instrumen yang digunakan valid karena dari hasil R hitung lebih dari 0.300, (2) hasil uji reliabilitas guna mengetahui ketepatan alat ukur yang digunakan bernilai 0,698 pada uji pendidikan dan pelatihan (Diklat) dan 0,785 pada kinerja pegawai atau lebih besar dari nilai minimal sebesar 0.6, (3) hasil uji koefisien regresi didapatkan nilai pendidikan dan pelatihan (Diklat)($b=0.767$) menunjukkan bahwa kontribusi variabel pendidikan dan pelatihan (Diklat) terhadap kinerja pegawai adalah positif jika faktor fasilitas di naikan atau diturunkan akan mengalami perubahan sebesar 0.767 dan didapatkan nilai $a=7.576$ dengan persamaan $Y=7.576 + 0.767X$, (4) nilai signifikan untuk keputusan adalah $0.000 < 0.005$ maka hipotesis diterima, (5) pengaruh pendidikan dan pelatihan (Diklat) terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 63.00%.

Keywords: Pendidikan dan Pelatihan (Diklat), Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi yang semakin maju dari masa ke masa, membuat persaingan dalam dunia pekerjaan semakin meningkat, pekerjaan seseorang juga sangat menentukan pendidikan yang dimiliki. Pendidikan tidak dapat dipisahkan dengan pembangunan manusia yang seutuhnya. Karena manusia jugalah yang mempertimbangkan tujuan akhir semua usaha pembangunan, baik sebagai perseorangan maupun sebagai anggota masyarakat. Manusia harus menjadi perhatian dan disiapkan untuk dapat melaksanakan berbagai macam tugas dan tanggung jawab yang akan diembannya, sehingga setiap lembaga atau instansi dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang tinggi agar dapat membangun suatu lembaga atau instansi kearah yang lebih baik. Menurut Tika (2016: 121), kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/ kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Kinerja pegawai merupakan salah satu tolak ukur dari keberhasilan suatu instansi atau lembaga, dan demi tercapainya suatu tujuan instansi atau lembaga yang optimal, dibutuhkan kemampuan dari pucuk pimpinan untuk memperhatikan kecakapan hubungan antara staf/pegawai yang tentunya mengarah pada pembinaan dan pemberian motivasi kepada pegawai, sehingga pegawai dapat pula memahami tugas dan tanggung jawab masing-masing serta mematuhi aturan-aturan yang telah ditetapkan dalam instansi atau lembaga tersebut.

Berdasarkan observasi pada pra penelitian yang telah dilaksanakan pada kantor Camat Sukadana Kabupaten Lampung Timur, pada tanggal 18 Mei 2024, dengan melihat aktivitas

pegawai sebagai tolak ukur dalam penelitian ini menunjukkan bahwa, prestasi kerja pegawai belum maksimal, hal ini dapat dilihat dengan ditemukannya beberapa pegawai yang belum memahami tugas dan tanggung jawab yang diberikan karena banyaknya pegawai yang tidak bisa mengoperasikan komputer. Sehingga hal tersebut akan berdampak terhadap tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya, berikut ini data pegawai yang tidak bisa mengoperasikan komputer.

Tabel 1. Tingkat kemampuan Pegawai dalam mengoperasikan Komputer.

No	Pegawai	Jumlah	Presentase %
1.	Bisa Mengoperasikan Komputer	20 Orang	57,14
2.	Tidak Bisa Mengoperasikan Komputer	15 Orang	42,86

Selain itu ketaatan pegawai terhadap peraturan Kecamatan belum sesuai yang diharapkan. Hal tersebut dapat dilihat dengan masih ditemukan beberapa pegawai yang kurang tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan kantor dikarenakan adanya pegawai yang datang telat dan yang meninggalkan kantor pada jam kerja hanya untuk keperluan pribadi. Hal tersebut bertentangan dengan jam kerja pegawai yaitu masuk kantor 08.00–16.00, sedangkan jam istirahat jam 12.00 – 13.00. Berikut jumlah pegawai yang telat selama 3 bulan terakhir.

Tabel 2. Tingkat Kedisiplinan pegawai.

No	Bulan	Jumlah Pegawai Telat/ Tidak Hadir
1.	Maret	14 Kejadian
2.	April	20 Kejadian
3.	Mei	16 Kejadian

Ditinjau dari aspek keterampilan yang dimiliki oleh pegawai, masih ditemukan beberapa pegawai yang membebankan pekerjaannya kepada pegawai yang lain, hal ini disebabkan karena kurangnya keterampilan yang dimiliki oleh pegawai tersebut, serta adanya kebiasaan pegawai yang sering menunda-nunda pekerjaan yang hingga akhirnya pekerjaan tersebut menjadi bertambah. Fenomena tersebut tampaknya sudah menjadi kebiasaan dari pegawai, sehingga sangat berdampak terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu Sugiyono (2015:4). Menurut Muhajir (2017:5), metodologi penelitian membahas konsep teoritik berbagai metode, kelebihan dan kelemahannya dalam karya ilmiah dilanjutkan dengan pemilihan metode yang digunakan.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif, yaitu data yang diperoleh di lapangan kemudian dianalisis dengan menggunakan rumus regresi sederhana dan path analysis.

Teknik pengambilan data yang digunakan adalah dengan angket/kuisisioner berupa pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk diisi sesuai dengan keadaan yang sesungguhnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Deskripsi Singkat Kantor Kecamatan Sukadana Lampung Timur

Kabupaten Lampung Timur adalah salah satu kabupaten di Provinsi Lampung, Indonesia. Ibu kota kabupaten ini terletak di Sukadana. Kabupaten ini memiliki luas wilayah 5.325,03 km² dan berpenduduk sebesar 1.044.320 jiwa. Kabupaten ini memiliki semboyan "Bumei Tuwah Bepadan"

Kecamatan Sukadana adalah sebuah kecamatan sekaligus ibukota kabupaten Lampung Timur, yang terdiri dari 20 Desa yang mempunyai luas wilayah 762,73 km² dengan jumlah penduduk 71.496 jiwa (BPS 2020) yang beraneka ragam suku, yaitu Jawa, Sunda, Lampung, Bali, Palembang, Bugis dll. Kantor Camat Sukadana berada di Desa Sukadana yang berjarak ± 4 KM dari Kantor Bupati Lampung Timur. Kantor Kecamatan Sukadana beralamat di Jln. Jendral Sudirman No. 1 Sukadana Kabupaten Lampung Timur Kode pos 34194.

Kantor Camat Sukadana mempunyai Pegawai terdiri dari 35 Pegawai (terdiri dari 22 Pegawai ASN dan 13 Honorer)

Pegawai Kantor Camat Sukadana mempunyai latar belakang pendidikan yang berbeda-beda serta Golongan Yang Berbeda. Hampir 25% pegawai Kantor Kecamatan Sukadana Kab. Lampung Timur Menetap di luar Kabupaten Lampung Timur.

2. Responden

Penelitian ini mengambil sampel sebanyak 35 responden. Sesuai pendapat Sugiyon (2013:123) mengatakan: "Samping jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sesuai sampel".

Teknik pengambilan datanya dilakukan dengan memberikan pertanyaan angket pada responden yaitu pegawai Kantor Kecamatan Sukadana Kabupaten Lampung Timur

Untuk memperoleh data dalam penelitian ini penulis menggunakan angket yang berdasarkan definisi operasional variabel yang dijabarkan dalam dua variabel yaitu pendidikan dan pelatihan (diklat) dan kinerja pegawai. Dari variabel-variabel tersebut diberikan definisi operasionalnya dan selanjutnya ditentukan indikator yang akan diukur. Dari indikator ini kemudian dijabarkan menjadi butir-butir pertanyaan. Untuk memudahkan penyusunan instrument maka perlu digunakan matrik pengembangan instrument atau kisi-kisi instrument.

Untuk mendapatkan indikator-indikator dari setiap variabel yang diteliti, maka diperlukan wawasan yang luas tentang variabel yang diteliti dan teori-teori yang mendukungnya. Penggunaan teori untuk menyusun instrument harus cermat agar diperoleh indikator yang valid, caranya dapat dilakukan dengan membaca berbagai referensi.

Prosedur penyebaran angket adalah sebagai berikut:

1. Identitas respond tentang : nama responden, jenis kelamin dan usia responden
2. Petunjuk pengisian tentang : cara pengisian angket dengan memberikan tanda pertanyaan antar lain, tanda silang (X) atau dengan cara mencentang (√)
3. Pertanyaan-pertanyaan tentang Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) dan kinerja pegawai.

Adapun pelaksanaan penyebaran angket diujikan pada 35 responden yaitu Pegawai Kantor Camat Sukadana Kabupaten Lampung Timur.

Dapat diketahui nilai signifikansi untuk Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) adalah 0.000 nilai tersebut lebih kecil dari 0.05 maka hipotesis yang menyatakan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dapat diterima. diketahui nilai a adalah 7.576 dan nilai b adalah 0.767, dari nilai tersebut dapat dibuat persamaan $Y=7.576+0.767X$. Koefisien regresi Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)($b=0.767$) menunjukkan bahwa kontribusi variabel Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap kinerja pegawai adalah positif, artinya jika faktor Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) ditingkatkan menjadi semakin baik sebesar satu satuan skor maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebanyak 0.767 satuan skor dan sebaliknya jika terjadi penurunan satu satuan skor 0.767 maka akan menurunkan kinerja pegawai sebesar 0.767 satuan skor.

Pembahasan

Pengaruh perencanaan Sumber Daya Manusia terhadap kinerja pegawai Berlibur Nilai signifikansi untuk Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) adalah 0.000 nilai tersebut lebih kecil dari 0.005 maka hipotesis yang menyatakan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dapat diterima. Pada tabel diatas juga dapat diketahui nilai a adalah 7.576 dan nilai b adalah 0.767, dari nilai tersebut dapat dibuat persamaan $Y=7.576+0.767X$.

Koefisien regresi Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) ($b=0.767$) menunjukkan bahwa kontribusi variabel Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap kinerja pegawai adalah positif, artinya jika faktor Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) ditingkatkan menjadi semakin baik sebesar satu satuan skor maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebanyak 0.767 satuan skor dan sebaliknya jika terjadi penurunan satu satuan skor 0.767 maka akan menurunkan kinerja pegawai sebesar 0.767 satuan skor.

Kemudian Koefisien Determinasi (KD) digunakan untuk mengetahui besarnya prosentase pengaruh antara Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) dengan kinerja pegawai. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap kinerja pegawai $R\text{ Square}= 0.630$ mempunyai arti bahwa kinerja pegawai dipengaruhi 63.00% oleh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) selebihnya dipengaruhi faktor yang lain.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) pada kinerja pegawai dapat disimpulkan:

Terdapat Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap kinerja Pada Pegawai Kantor Kecamatan Sukadana Kabupaten Lampung Timur sebesar 63.00% dan selebihnya dipengaruhi faktor yang lain.

DAFTAR PUSTAKA

Alfabeta.

Arikunto, S. 2018. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Fanstino. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga

Ferdinand, A. 2018. *Metode Penelitian Manajemen Edisi 2*. BP Universitas Diponegoro. Semarang

Ghozali. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang. Penerbit Universitas

Diponegoro.

Hardiansyah. 2017. *Sistem AdministrasidanManajemenSumberDaya Manusia SektorPublik Dalam PerspektifOtonomiDaerah*. Yogyakarta:Gava Media.

Harsono. 2015. *Manajemen SumberDayaManusia*, Penerbit: Universitas GadjahMadaPress, Yogyakarta.

Hasibuan, S.P. Melayu. 2016. *Manajemen Sumber DayaManusia*. Jakarta: PT BumiAksara.

Mangkunegaran, A.P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung:PT. Remaja Rosdakarya.

Moehariono. 2015. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia.

Nasution. 2016. *Metode Research, Penelitian Ilmiah, Thesis*. Jemmars. Bandung

Perusahaan. Jakarta: PT. BumiAksara.

Perusahaan. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada

Rivai, Zainal Veithzal dkk. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk*

Sastrohardiwijoyo. 2018. *KebijakanKinerja Karyawan*. Yogyakarta. BPFE

Schermerhorn. 2018. *Manajemen Edisi Bahasa Indonesia*. Yogyakarta: Andi offset

Sedarmayanti. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, reformasibirokrasidan manajemenpegawai negeri sipil*. Bandung. PT. RefikaAditama.

Siswanto, Sastrohadiwiryono. 2016. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Sofyandi, Herman. 2018. *Pengembangan Pendidikan Strategi, Inovatif dan Kreatif dalam mengelola Pendidikan secara Komprehensif*. Jakarta: PT. Prestasi Pustakarya.

Sugiyono. 2015. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung. CV Alfabeta.

Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung : Alfabeta.

Suwatno. 2018. *ManajemenSDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung:

Tika, Moh Pabundu. 2016. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja*