



## **PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN KABUPATEN TAMBRAUW**

**Christian Waromi**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Papua

e-mail: christianwaromi@gmail.com

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap Kinerja Pegawai. Semua populasi dilibatkan untuk menjadi sampel berjumlah 54 responden. Data primer diperoleh melalui wawancara, kuesioner dan studi dokumentasi. Metode analisis data deskriptif kuantitatif yakni regresi linear sederhana, uji t dan koefisien determinasi. Hasil analisa regresi linear sederhana adalah  $Y = 9.158 + 0.2960X$ , koefisien regresi 0,2960 mengandung makna bahwa setiap perubahan dan penambahan satu persen pada variabel pendidikan dan pelatihan maka variabel kinerja pegawai akan naik sebesar 0,2960 jika variabel pendidikan dan pelatihan bernilai nol, maka kinerja pegawai bernilai 9.158. Hasil koefisien 50.66% berarti bahwa pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai 67.50 % selebihnya 49.34% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di analisa dalam penelitian ini. Hasil uji t, dimana  $t_{hitung} 7, > t_{table} 1.7056$ , maka dapat dikatakan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

**Kata kunci:** Pendidikan; Pelatihan; Kinerja Pegawai.

### **Abstract**

*The study aimed to identify the influence of education and training to the employee performance. All samples were involved for a population 54. respondents. The primary data was obtained through interviews, the questionnaire and the data analysis documentation. metode descriptive quantitative, linear regression is simple. The t and coefficients determined. The result analysis of the simple linear regression is  $Y = 9.158 + 0.2960x$ , the regression coefficient that 0,2960 any change and the addition of one percent on the variables of education and training so variable the employee performance will be up by 0,2960 if the variable a zero-sum education and training, so the employee performance worth 9.155. The coefficient 50.66 % means that the influence of education and training to the employee performance 67.50 percent the rest 49.34 % influenced by other variables are not in analysis. in this research t, test where  $t_{hitung} 7,3497$  larger t, 1.7056 table so it can be said that variabel education and training have had a positive impact on performance and significant. employee performance.*

**Keywords:** Education; Training; The Employee Performance.

## **1. PENDAHULUAN**

Pegawai negeri sipil berperan sebagai pelayan masyarakat, yang melakukan interaksi secara langsung dengan masyarakat. Prestasi kerja pegawai negeri sipil dapat dicapai melalui output atau (keluaran) sebagai kapasitas dan kualitas dari pelayanan kepada masyarakat. Pendidikan dan pelatihan adalah proses belajar mengajar yang diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dasar bagi seorang Pegawai Negeri Sipil (Rivai, 2005).

Diklat bertujuan untuk meningkatkan pemahaman cara kerja melalui keterampilan, pengetahuan, keahlian, dan sikap yang dilaksanakan secara profesional berlandaskan etos kerja sesuai kebutuhan suatu instansi, peranan aparatur sipil Negara berperan sebagai pembaharu dan mempersatukan persatuan dan kesatuan, memajukan sikap dan semangat pengabdian yang mewujudkan pengayoman, pemberdayaan masyarakat, menciptakan visi serta dinamika pola pikir guna melaksanakan tugas pemerintahan secara

umum dan pembangunan untuk mewujudkan pemerintahan yang baik (Siagian, 2013). Persyaratan pendidikan dan pelatihan sebagai kompetensi untuk jabatan pegawai negeri sipil masing-masing.

Suatu instansi memiliki keterbatasan dan kelemahan. Berbagai permasalahan yang ada ketika penulis melakukan observasi lapangan, pegawai tidak menyelesaikan tugas tepat waktu. penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan tingkat pendidikan. Hal-hal tersebut tentunya akan mempengaruhi kualitas dan kuantitas hasil pekerjaan yang dikerjakan. Para pegawai yang menyelesaikan tugas belum maksimal karena rendahnya kualitas dan kuantitas akan mempengaruhi kinerja pegawai secara efisien. Efisien adalah menghasilkan output yang tinggi dari penggunaan input yang seminimal mungkin, sedangkan efektif adalah melakukan pekerjaan dengan benar sehingga tujuan organisasi dapat tercapai (Robbins & Mary, 2010).

Pengembangan sumber daya manusia lewat pendidikan dan pelatihan agar pegawai mempunyai kemampuan secara intelektual dan memiliki kepribadian yang dapat bertanggung jawab. Wilson Bangun menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia terdiri dari fungsi-fungsi manajerial dan operasional. Berdasarkan fungsi organisasi, maka manajemen dapat dibagi ke dalam manajemen keuangan, operasi/produksi, dan pemasaran serta manajemen sumber daya manusia. Fungsi-fungsi tersebut akan berkaitan dengan setiap bidang manajemen (Bangun, 2012). Malayu S.P. Hasibuan menjelaskan manajemen sumber daya manusia adalah : “ilmu dan seni yang dikelola manusia dalam kaitannya dengan fungsi dan tanggung jawab secara efisien agar dapat tercapainya tujuan organisasi (Hasibuan, 2011).

Sumber Daya Manusia yang disoroti pengembangannya dalam penelitian ini adalah Badan Keuangan Daerah Kabupaten Tambora, karena peranannya sangat menentukan, yaitu sebagai regulator, fasilitator dan dinamisator pembangunan. Sebagai PNS yang bekerja di instansi pemerintahan harus menjalankan fungsinya sesuai dengan beban tugas yang dilimpahkan oleh pimpinan. Pegawai negeri sipil, menurut Kamus umum bahasa Indonesia “pegawai” berarti orang yang bekerja pada pemerintahan, jadi pegawai negeri sipil adalah orang yang bekerja pada pemerintahan atau Negara (Hartini, Sudrajat, & Setiajeng, 2010).

Kualitas seorang pegawai dapat diukur melalui sikap tanggungjawab yang tinggi, jujur dan berdisiplin tinggi. Karena itu pegawai dapat melayani masyarakat sesuai dengan tuntutan nurani rakyat, maka pembinaan sumber daya manusia kepada pejabat fungsional maupun struktural. Mempersiapkan pegawai yang mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk memikul tanggungjawab yang lebih berat dalam organisasi. Pendidikan dan pelatihan menurut Hasibuan merupakan pengembangan sumber daya manusia sebagai proses untuk meningkatkan keterampilan kerja baik teknis maupun manajerial (Hasibuan, 2011). Instansi melaksanakan pendidikan dan pelatihan yang diperuntukan bagi seluruh pegawai dan dilaksanakan secara bertahap. Pelatihan sebagai salah satu faktor penting guna meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman dan sikap yang dimiliki seorang pegawai. Pelatihan menurut Dessler adalah suatu proses untuk melaksanakan pekerjaan ditujukan kepada pegawai baru, bagaimana cara kerja sesuai dengan petunjuk, berdasarkan ketrapilan kerja (Dessler, 2011).

Pendidikan dan pelatihan bagi pegawai dilakukan secara berkesinambungan didukung dengan disiplin kerja pegawai yang tinggi, akan memberikan manfaat, jika seluruh pegawai mampu dan bekerja dengan penuh dedikasi, disiplin yang tinggi serta dapat bertanggungjawab terhadap pekerjaan. Tujuan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan ini untuk memberikan informasi yang berhubungan dengan teori dan aplikasi tentang teknis penyelia. Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan dipandang paling penting dan efektif untuk meningkatkan kompetensi pegawai (Sastrohadiwiryono, 2009).

Sumber daya manusia dapat menciptakan hasil kerja yang maksimal dan menjadi tujuan serta sasaran yang diharapkan pada instansi. Peningkatan sumber daya manusia mempunyai kedudukan dan peran yang sangat penting dalam mengembangkan tugas pemerintah dan pembangunan, sangat perlu dibangun dan diarahkan pada peningkatan kinerja. Kinerja adalah pencapaian hasil kerja tercapai dalam suatu organisasi, sesuai pelimpahan pekerjaan kepada setiap orang, guna pencapaian tujuan organisasi, dan tidak melanggar norma-norma etika dan moral (Prawirosentono, 2013).

Peningkatan kinerja harus sesuai dengan promosi jabatan, perbaikan kesejahteraan menurut pangkat, sehingga pegawai terdorong untuk melakukan berbagai kegiatan pelayanan secara profesional dan tanggap terhadap aspirasi masyarakat dan perubahan lingkungan strategis dalam tatanan kehidupan nasional, regional dan global serta memberikan hasil maksimal yang diinginkan oleh masyarakat. Pegawai yang dapat menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang melampaui standar pekerjaan dinilai dengan kinerja yang baik. Demikian juga, hasil pekerjaan yang kualitasnya melebihi standar pekerjaan dapat dinilai dengan kinerja yang baik (Bangun, 2012). Oleh karena itu maka penelitian ini bertujuan untuk

menganalisa pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Tambrauw.

## **2. METODE**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif untuk mengukur pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Kerja Pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Tambrauw. Penelitian yang dilaksanakan berlokasi pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Tambrauw Kompleks Kantor Bupati Jalan Irawiam No.1 Fef. Waktu penelitian adalah selama tiga bulan mulai bulan April- Juni 2021.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil yang bertugas di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Tambrauw yang berjumlah 54 pegawai. Melihat staf yang ada relatif sedikit, maka seluruh populasi dijadikan sebagai sampel yang disebut sampel jenuh. Dimana sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi sebagai sampel yakni sejumlah 54 pegawai sebagai responden penelitian (Sugiyono, 2010).

Analisis data menggunakan analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif adalah metode analisa data yang digunakan alat analisa data kuantitatif adalah alat analisis yang menggunakan metode matematika atau model statistik dan ekonometrik. Hasil analisis dalam bentuk angka-angka yang kemudian diuraikan dan diinterpretasikan berdasarkan hasil pengamatan lapangan (Arikunto, 2014).

Sedangkan sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data Primer adalah data yang diperoleh dari hasil penelitian lapangan, diamati dan dicatat untuk pertama kalinya. Data primer dalam penelitian ini merupakan data-data yang diperoleh melalui kuisioner yang diberikan kepada responden. Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui laporan-laporan, buku-buku referensi, jurnal-jurnal yang relevan dengan masalah yang menjadi focus penelitian (Marzuki, 2010). Teknik analisis data menggunakan teknik analisis data regresi linear sederhana. Ghazali mengatakan bahwa analisis regresi linear sederhana adalah analisis mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2019).

## **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **A. Gambaran Umum BPKD Kabupaten Tambrauw**

Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Tambrauw merupakan unsur pendukung pemerintah daerah yang bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Sejarah pembentukannya mengalami beberapa perubahan seiring dengan berdirinya Kabupaten Tambrauw pada tahun 2008. Awalnya, karena keterbatasan dana dan SDM, urusan keuangan digabung dengan pendapatan daerah (DPPKAD). Lembaga ini sempat dipisahkan pada tahun 2013, digabung kembali pada tahun 2017 demi efisiensi jabatan, dan akhirnya dipisahkan lagi menjadi BPKD pada tahun 2019 hingga sekarang dengan tujuan memaksimalkan kinerja Pendapatan Asli Daerah (PAD).

Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 09 Tahun 2012, BPKD memiliki tugas pokok membantu Bupati dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang pengelolaan keuangan dan aset daerah. Dalam pelaksanaannya, BPKD menjalankan fungsi perumusan kebijakan teknis, pemberian dukungan operasional pemerintahan, pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang keuangan dan aset, serta pengelolaan kesekretariatan badan.

Susunan organisasi BPKD diatur berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 09 Tahun 2012. Struktur ini terdiri dari seorang Kepala Badan, Sekretaris (yang membawahi sub bagian Umum, Kepegawaian, dan Keuangan), serta empat bidang teknis, yaitu Bidang Anggaran, Bidang Perbendaharaan, Bidang Verifikasi dan Akuntansi Pelaporan, serta Bidang Aset Daerah. Selain itu, terdapat pula kelompok jabatan fungsional untuk mendukung kinerja organisasi.

### **B. Deskripsi Identitas Responden**

Berdasarkan populasi dan sampel yang telah ditentukan maka jumlah responden yang ditetapkan dalam penelitian ini sejumlah 54 orang pegawai. Dalam penelitian ini, data dibagikan melalui angket yang diberikan kepada pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Tambrauw. Data usia responden dijelaskan pada Tabel berikut :

Tabel 1. Data Umur Responden

No	Usia Responden	Jumlah	Persentase
1.	25 - 35 tahun	15	27,78
2.	36 - 45 tahun	33	61,11
3.	> 46 tahun	6	11,11
Total		54	100

Sumber: Data sekunder diolah kembali, 2021

Tabel 2. Jumlah Responden Menurut Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1.	SLTA	20	37.04
2.	D3	10	18.52
3	S1	24	44.44
Total		54	100

Sumber: Data sekunder diolah kembali, 2021

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan regresi linear sederhana yang dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan dan positif variabel pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Tambrauw, diperoleh  $Y = 9.158 + 0.2960X$ , dimana nilai  $a$  adalah konstanta yang menjelaskan bahwa apabila variabel pendidikan dan pelatihan mempunyai nilai nol maka nilai kinerja pegawai sebesar 9.158.

Nilai  $b$  adalah koefisien regresi 0.2960 yang menjelaskan bahwa apabila terjadi perubahan atau penambahan satu poin maka variabel kinerja pegawai akan naik sebesar 0.2960. Jadi semakin tinggi nilai variabel pendidikan dan pelatihan maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Tambrauw. Pendidikan dan pelatihan merupakan proses sistematis untuk mengubah perilaku pegawai guna mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan langsung dengan peningkatan kemampuan dan keahlian pegawai (Mangkunegara, 2013).

Dari perhitungan koefisien determinasi diketahui bahwa pengaruh variabel kinerja pegawai dipengaruhi oleh pendidikan dan pelatihan sebesar 50.66%. dengan kelebihan 49.34% dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Tambrauw. Faktor-faktor lain diantaranya adalah budaya kerja, pengalaman kerja dan lingkungan kerja. Berdasarkan analisis regresi bahwa lebih dominan responden berpendapat bahwa variabel pendidikan dan pelatihan yang dilakukan pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Tambrauw mempunyai penilaian yang baik. Juga sejalan dengan hasil regresi bahwa koefisien regresi maupun uji parsialnya (uji  $t$ ) dari variabel variabel pendidikan dan pelatihan menunjukkan nilai yang positif/signifikan, untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen adalah bahwa variabel pendidikan dan pelatihan memiliki nilai  $0,000 < 0,05$  artinya signifikan, sedangkan  $t_{hitung} 7.3063 > t_{table} 1.674$ , berarti juga signifikan. Artinya variabel pendidikan dan pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Investasi pada sumber daya manusia (SDM) melalui diklat akan berbanding lurus dengan produktivitas operasional. Jika diklat ditingkatkan (variabel  $X$ ), maka kinerja (variabel  $Y$ ) akan naik secara signifikan karena pegawai lebih disiplin dan minim kesalahan (Refi & Amin, 2025).



Gambar 1. Bimtek Nasional PNS Kabupaten Tambrauw

#### 4. KESIMPULAN

Variabel pendidikan dan pelatihan (X) mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Tambrauw. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan,  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak pada taraf signifikan 5 persen dimana  $t_{hitung} 7.3063 > t_{table} 1.6747$ .

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan pada penelitian ini, koefisien determinasi total menunjukkan nilai sebesar 50.66%. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa terdapat hubungan sangat rendah dimana 50.66%. Perubahan dari variabel dependen yang dalam hal ini adalah kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Tambrauw dipengaruhi oleh pendidikan dan pelatihan. Sedangkan sisanya sebesar 49.34% persen dijelaskan oleh *error term* dan variabel-variabel lain yang tidak dianalisa dalam penulisan ini.

Dari hasil perhitungan analisis regresi linear sederhana diperoleh  $Y = 9.158 + 0.2960X$ , dimana konstanta 9.158, jika variabel pendidikan dan pelatihan di anggap konstan maka nilai variabel kinerja pegawai tidak dipengaruhi oleh variabel bebas. Koefisien 0.2960 menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan pada variabel pendidikan dan pelatihan sebesar satu persen maka akan menyebabkan variabel kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0.2960.

Berdasarkan hasil temuan dari penelitian ini, penulis mengemukakan saran yang berkaitan dengan pendidikan dan pelatihan serta kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Tambrauw yaitu pegawai yang berprestasi kerja baik perlu mendapat perhatian dari pimpinan untuk pengembangan karir mereka melalui pendidikan dan pelatihan, agar pegawai mampu meningkatkan kinerja mereka.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Dessler, G. (2011). *Human Resource Management*. New Jersey: Prentice–Hall Inc.
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Hartini, S., Sudrajat, T., & Setiajeng, K. (2010). *Hukum Kepegawaian Di Indonesia*. Jakarta: Penerbit Sinar Grafika.
- Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marzuki. (2010). *Metodologi Riset*. Yogyakarta: Ekonisia.
- Prawirosentono, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Refi, M. Z., & Amin, M. (2025). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tehnik Bayu Murni, Jakarta. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION : Economic, Accounting, Management and Business*, 8(4), 1234–1240. <https://doi.org/10.37481/sjr.v8i4.1218>
- Rivai, V. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Muri Kencana.
- Robbins, S., & Mary, C. (2010). *Manajemen Jilid 1*. Jakarta: Erlangga.
- Sastrohadiwiryono, S. (2009). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Bandung: Bumi Aksara.
- Siagian, S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.