

Pengaruh Pendidikan Formal Dan Diklat Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kesehatan Kota Gorontalo

Heldy Vanni Alam¹. Abdulrahim Maruwae². Radia Hafid³. Fauzia Otoluwa⁴

^{1,2,3,4}Program Studi Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi,
Universitas Negeri Gorontalo

Email : heldy.alam@ung.ac.id¹, uli@ung.ac.id², radiahafidabdul@gmail.com³,
fauziaotoluwa2402@gmail.com⁴

Abstrak

Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Pendidikan Formal Dan Diklat Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kesehatan Kota Gorontalo. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan metode penelitian *Survei*. Jumlah Penarikan Sampel dalam penelitian ini sebesar 32 responden dari 125 populasi. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner pada Pegawai Di Dinas Kesehatan Kota Gorontalo. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat Pengaruh Positif pada Pendidikan Formal (X1) Dan Diklat (X2) terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kesehatan Kota Gorontalo. Besaran Pengaruh Pendidikan Formal dan Diklat terhadap Kinerja Pegawai sebesar 59,3% sedangkan sisanya sebesar 40,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Dengan demikian maka hipotesis penelitian teruji kebenarannya dan dapat diterima.

Kata Kunci : *Pendidikan Formal, Diklat, Kinerja*

Abstract

The research aims to determine the influence of formal education and training on employee performance at Gorontalo City Health Agency. The research employs a quantitative approach with a survey research method. The data used include primary data obtained from distributing questionnaires to employees at Gorontalo City Health Agency. The research samples are 32 respondents, and the data analysis technique used is multiple linear regression. The research findings indicate that there is an influence of formal education (X1) and training (X2) on employee performance at Gorontalo City Health Agency. In this case, the influence of formal education and training on employee performance is 59,3%, while the remaining 40,7% is influenced by other variables that are not examined.

Keywords: *Formal Education, Training, Performance*

PENDAHULUAN

Hasil Observasi di Dinas Kesehatan Kota Gorontalo didapatkan bahwa masih ada kinerja pegawai yang masih kurang maksimal. Hal tersebut didapatkan dari wawancara pada kepala Sub Bagian Kepegawaian Dinas Kesehatan Kota Gorontalo yang menyatakan penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) tahun 2021 terdapat 397 orang (82,0%) dengan penilaian baik, 79 orang (16,3%) dengan penilaian cukup dan 8 orang (1,6%) penilaian kurang. Masih ada pegawai yang masih kurang disiplin berupa sering terlambat masuk dan cepat pulang, terlambat memasukkan laporan program dan kinerjanya setiap bulannya. Berdasarkan catatan sub bagian kepegawaian, terdapat beberapa orang pegawai yang mendapatkan teguran tertulis atas pegawai yang mengalami penurunan kinerja sehingga tidak men capai target yang ditetapkan. Dengan demikian terjadi kesenjangan antara laporan SKP dengan realita di lapangan.

Menindaklanjuti hal tersebut, maka kualitas pegawai harus ditingkatkan secara optimal. Peningkatan kualitas pegawai dapat dilakukan melalui pendidikan formal maupun pendidikan dan pelatihan atau diklat. Hal ini merupakan bagian tidak terpisahkan dari usaha pembinaan aparatur sipil negara secara menyeluruh. Pendidikan formal dan diklat merupakan kegiatan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan, serta meningkatkan kinerja pegawai.

Pendidikan formal dan diklat berupaya mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian pegawai. Oleh karena itu setiap organisasi yang ingin berkembang harus benar-benar memperhatikan pendidikan formal dan pendidikan pelatihan bagi pegawai sehingga dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai (Syahputra & Jufrizen, 2019:89).

Menurut Mangkunegara (2013:67), kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Pakpahan *et al.* (2017:10) berpendapat, bahwa pendidikan berhubungan dengan peningkatan umum dan pemahaman terhadap lingkungan kehidupan manusia secara menyeluruh dan proses pengembangan pengetahuan, kecakapan/ keterampilan, pikiran, watak, karakter, dan sebagainya.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data yang menggunakan instrumen penelitian, analisis data yang bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Jenis penelitian kuantitatif ini digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini karena data yang terkumpul baik melalui proses observasi maupun pembagian kuesioner (angket) dan dokumen, kemudian digambarkan dalam bentuk angka-angka (Sugiyono, 2018:7). Penelitian ini bertujuan untuk menguji permasalahan mengenai pengaruh pendidikan formal dan diklat terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kota Gorontalo. Desain penelitian ini yaitu penelitian asosiatif, dimana peneliti ingin membuktikan dugaan terhadap ada tidaknya hubungan secara signifikan antara dua variable atau lebih (Sugiyono, 2018:21).

Pada penelitian ini, akan dilakukan pengkajian terhadap pengaruh pendidikan formal dan diklat terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kota Gorontalo. Penelitian ini mengadopsi teknik pengambilan sampling dengan menggunakan teknik *random sampling*, dimana dalam pengambilan individu dari populasi diberi kesempatan yang sama untuk menjadi sampel (Sugiyono, 2016). Jumlah populasi sebanyak 125 orang dan jumlah sampel pada penelitian ini adalah 32 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan data primer yang diperoleh dari hasil penelitian berupa lembar observasi pendidikan dan pelatihan yang didapatkan dari Sub Bagian Kepegawaian Dinas Kesehatan Kota Gorontalo dan pengukuran kinerja yang didapatkan dari pegawai. Kemudian data sekunder berupa data yang diperoleh dari Dinas Kesehatan Kota Gorontalo serta literatur-literatur terkait berupa buku, artikel dan jurnal penelitian sesuai dengan penelitian yang dilaksanakan. Teknik pengumpulan data berupa Instrumen penelitian yang merupakan salah satu alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan data agar kegiatan itu menjadi sistematis dan dipermudah olehnya. Dalam penelitian ini menggunakan lembar observasi untuk mengetahui nilai kinerja pegawai dan tingkat pendidikan formal serta diklat yang diikuti pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah pengumpulan hasil responden dilakukan maka langkah selanjutnya adalah menganalisis data yang telah terkumpul. Penelitian ini dilakukan di Dinas Kesehatan Kota Gorontalo. Proses penelitian ini dilakukan dengan membagikan angket pada masing-masing responden, dengan angket variabel (X1) berjumlah 16 pernyataan, variabel (X2) berjumlah 10 pernyataan dan variabel (Y) berjumlah 15 pernyataan. Hasil analisis data dari penelitian ini dapat dipaparkan sebagai berikut :

1. Uji Instrumen, sesuai dengan hasil uji validitas dalam SPSS 25 seluruh pernyataan variabel (X1), (X2) dan (Y) semua dikategorikan valid. Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan teknik *alpha cronbach* untuk variabel (X1) pendidikan formal diperoleh nilai koefisien reliabilitas sebesar 0,901. Nilai koefisien *Cronbach's Alpha* tersebut lebih besar dari nilai patokan yang telah ditentukan yaitu 0.6. Untuk variabel (X2) diklat diperoleh nilai koefisien reliabilitas sebesar 0,760. Nilai koefisien *Cronbach's Alpha* tersebut lebih besar dari nilai patokan yang telah ditentukan yaitu 0.6 dan untuk variabel (Y) kinerja pegawai diperoleh nilai koefisien reliabilitas sebesar 0,867. Nilai koefisien *Cronbach's Alpha* tersebut lebih besar dari nilai patokan yang telah ditentukan yaitu 0.6. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel dinyatakan reliabel karena hasilnya $>0,6$.

2. Uji asumsi klasik merupakan prasyarat analisis regresi berganda., pengujian ini harus dipenuhi agar penaksiran parameter dan keofisien regresi tidak bias. Model regresi dikatakan baik apabila terdistribusi dengan normal.

Uji normalitas dapat dilakukan dengan melihat tabel kolmogrov-smirnov sebagai berikut :

Hasil Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.86627760
Most Extreme Differences	Absolute	.134
	Positive	.134
	Negative	-.059
Test Statistic		.134
Asymp. Sig. (2-tailed)		.153 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan hasil diatas, menunjukkan bahwa nilai signifikansi diatas 0,05 yaitu sebesar 0,153. Hal ini berarti data residural tersebut terdistribusi secara normal.

3. Pengujian Hipotesis yakni terdapat Uji t (t-Parsial) dan Uji F (F-Simultan). Uji t dilakukan untuk mengetahui masing-masing (parsial) variabel independen yaitu pendidikan formal dan diklat terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Dengan $\alpha = 5\%$ (0,05) dan $t_{tabel} = 2,04523$ (lihat lampiran). Hasil uji t melalui bantuan program SPSS versi 22 dapat dilihat pada tabel berikut:

Hasil Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	30.345	11.698		1.048	.050		
	Pend. Formal	.409	.162	.210	3.056	.006	.957	1.045
	Diklat	.551	.330	.302	4.672	.004	.957	1.045

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Olahan SPSS, 2022

Hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel pendidikan formal (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} = 3,056$ sedangkan $t_{tabel} = 2,04523$ ($df = 32 - 3 = 29$). Selain itu, nilai signifikannya adalah sebesar 0,006 lebih kecil dari pada nilai signifikansi 0,05. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,056 > 2,04523$) dan nilai signifikan lebih kecil dari taraf nilai signifikan 0,05 ($0,00 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa pendidikan formal (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel diklat (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh t_{hitung} untuk variabel diklat yaitu 4,672, sedangkan t_{tabel} adalah 2,04523. Selain itu, nilai signifikansinya adalah sebesar 0,004 lebih besar daripada nilai signifikan 0,05. Karena $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($4,672 < 2,04523$) dan nilai signifikansi lebih besar ($0,004 > 0,05$), maka hipotesis diterima, diklat (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Jadi dapat disimpulkan bahwa diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji F (F-simultan), yakni Uji yang dilakukan untuk mengetahui variabel independen yaitu pendidikan formal dan diklat (simultan) terhadap variabel dependen kinerja pegawai. Dengan $\alpha = 5\%$ (0,05) dan $F_{tabel} = F(k;n-k) = 3,23$. Hasil uji f melalui bantuan SPSS versi 22 dapat dilihat pada tabel berikut :

**Hasil Uji F
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	109.065	2	754.533	11.482	.000
	Residual	166.810	29	16.787		
	Total	1175.875	31			

- a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
b. Predictors: (Constant), Diklat, Pend. Formal

Berdasarkan hasil uji simultan (uji f) dari tabel 4.15 di atas diketahui F_{hitung} sebesar 11,482 dengan nilai signifikansi 0,00 sedangkan F_{tabel} pada tabel distribusi dengan tingkat kesalahan 5% adalah sebesar 3,33. Hal ini berarti bahwa $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ ($11,482 \geq 3,33$) dengan nilai signifikansi $0,00 \leq 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh simultan yang positif dan signifikan variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y, yang berarti variabel pendidikan formal dan diklat memiliki pengaruh simultan yang positif terhadap kinerja pegawai. Koefisien determinasi (R^2) dari hasil regresi linier berganda menunjukkan seberapa besar variabel dependen yaitu kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel independen pendidikan formal dan diklat. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel berikut:

**Hasil Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.805 ^a	.593	.030	4.06519	2.335

- a. Predictors: (Constant), Diklat, Pend. Formal
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi (R^2) di atas, maka diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,593 atau 59,3%. Artinya variabel X_1 (Pendidikan Formal) dan variabel X_2 (Diklat) berpengaruh secara simultan terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai). Untuk besaran pengaruh variabel bebas (independent) terhadap variabel terikat (dependent) sebesar 59,3% Sedangkan sisanya yaitu 40,7% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dalam hasil penelitian, baik pendidikan formal dan diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kota Gorontalo. Dengan hasil yang didapat yaitu Pengaruh Pendidikan Formal (X_1) terhadap Kinerja (Y) sebesar 27,8 %, Pengaruh Diklat (X_2) terhadap Kinerja (Y) sebesar 31,5 % dan Pengaruh Pendidikan Formal (X_1) dan Diklat (X_2) terhadap Kinerja (Y) yaitu sebesar 59,3 %.

4. Setelah semua uji asumsi klasik terpenuhi selanjutnya dilakukan analisis regresi linier berganda. Untuk menguji Pengaruh Pendidikan Formal, Diklat terhadap Kinerja Pegawai. Adapun hasil persamaan regresi linier berganda untuk melihat Pengaruh Pendidikan Formal, Diklat terhadap Kinerja Pegawai ditunjukkan dengan hasil perhitungan regresi seperti tabel di bawah ini

Hasil Perhitungan Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	30.345	11.698		1.048	.050		
Pend. Formal	.409	.162	.210	3.056	.006	.957	1.045
Diklat	.551	.330	.302	4.672	.004	.957	1.045

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Olahan SPSS, 2022

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda di atas dengan menggunakan bantuan Program SPSS versi 22 maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 30,345 + 0,409X_1 + 0,551X_2$$

1. Nilai konstanta sebesar 30,345 menunjukkan bahwa jika variabel pendidikan formal dan diklat di kantor Dinas Kesehatan Kota Gorontalo sama dengan nol maka kinerja pegawai pada kantor Dinas Kesehatan Kota Gorontalo bernilai 30,345 data asumsi hal-hal lain konstan.
2. Koefisien regresi pendidikan formal sebesar 0,409 menunjukkan bahwa apabila pendidikan formal mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai pada kantor Dinas Kesehatan Kota Gorontalo akan meningkat sebesar 0,409. Satuan dengan asumsi hal-hal lain bersifat konstan.
3. Koefisien regresi diklat sebesar 0,551 menunjukkan bahwa apabila diklat mengalami peningkatan satu satuan, maka kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Gorontalo akan meningkat sebesar 0,551 satuan dengan asumsi hal-hal lain konstan.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa apabila pendidikan formal dan diklat ditingkatkan maka kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kota Gorontalo akan mengalami peningkatan.

SIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan, hasil analisis data penelitian tentang pengaruh pendidikan formal dan diklat terhadap kinerja pegawai yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya dapat ditarik kesimpulan yaitu sebagai berikut :

1. Pendidikan Formal (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Kesehatan Kota Gorontalo.
2. Diklat (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Kesehatan Kota Gorontalo.
3. Pendidikan Formal (X1) dan Diklat (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Kesehatan Kota Gorontalo.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, S. 2016. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik (Edisi Revisi)*. Jakarta: Rineke Cipta.

Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

Depdiknas 2003. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional. 1–33.

Eliana, Nurhayati & Fathiah 2020. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Aceh. *ZONAsi: Jurnal Sistem Informasi*, 2(2): 84–95.

Gaol, C. & Jimmy, L. 2014. *A to Z Human Capital (Manajemen Sumber Daya Manusia) Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik dan Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana.

Harahap, J.M., Hasibuan, M.I. & Watrianthos, R. 2020. Pengaruh Reward and Punishment (Penghargaan dan Hukuman), Koordinasi Pemerintah Daerah Terhadap Kinerja SDM Program Keluarga Harapan (PKH) di Lingkungan Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu. *Kapital: Jurnal Ilmu Manajemen*, 02(01): 1–12.

- Karyuti 2012. *Pengaruh Tingkat Pendidikan Ibu Terhadap Kemampuan Membaca Siswa Pada Mata Pelajaran Bahasa Indonesia Kelas Ii Sd Se Gugus Ii Pengasih Kulon Progo Yogyakarta*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Marpaung, N.N. 2021. Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Disdukcapil Kota Bekasi). *Parameter*, 6(2): 81–95.
- Pakpahan, Edi, S. & Siswidiyanto, S. 2017. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang). *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, 2(1): 116–121.
- Torang (2014). *Organisasi & Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya, & Perubahan Organisasi)*. Alfabeta. Bandung.
- Yusuf, A.M. 2017. *Asesmen dan Evaluasi Pendidikan Pilar Penyedia Informasi dan Kegiatan Pengendalian Mutu Pendidikan*. Jakarta: Kencana.