



Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Bandar Udara Juwata Tarakan

Paris^{1*}, Anwar², Obert³

¹Bandar Udara Juwata Tarakan, Indonesia

²⁻³STMIK PPKIA Tarakanita Rahmawati, Indonesia

*Penulis Korespondensi: anwar@ppkia.ac.id

Abstrack. *This study aims to identify and analyze the effect of education and training on the performance of Civil Servants at Juwata Tarakan Airport, both partially and simultaneously, using a descriptive and explanatory quantitative research design. The population consisted of all 137 Civil Servants at Juwata Tarakan Airport, and a saturated sampling (census) technique was applied so that the entire population became respondents. Data were collected through questionnaires that had been tested for validity and reliability, and analyzed using multiple linear regression with statistical software. The results show that education and training have a positive and significant effect on employee performance, both partially and simultaneously. The coefficient of determination indicates that education and training variables explain 76.8% of the variation in employee performance, while the remaining 23.2% is influenced by other variables not included in this study. These findings indicate that improving the quality of education and training is an effective strategy for enhancing the performance of Civil Servants at Juwata Tarakan Airport.*

Keywords: Airport Civil Servants; Education; Performance; Training; Quantitative Research.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Bandar Udara Juwata Tarakan, baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dan eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil pada Bandar Udara Juwata Tarakan yang berjumlah 137 orang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh atau sensus sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program statistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Bandar Udara Juwata Tarakan, baik secara parsial maupun simultan. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai sebesar 76,8%, sedangkan sisanya sebesar 23,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas pendidikan dan pelatihan pegawai dapat menjadi strategi yang efektif dalam meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Bandar Udara Juwata Tarakan.

Kata Kunci: Bandar Udara Juwata Tarakan; Kinerja Pegawai; Pelatihan; Pendidikan; Regresi Linier Berganda.

1. PENDAHULUAN

Latar belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam mendukung keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kualitas sumber daya manusia yang baik akan mendorong peningkatan produktivitas dan kinerja pegawai. Oleh karena itu, setiap instansi perlu melakukan upaya pengembangan pegawai melalui program pendidikan dan pelatihan guna meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan kerja yang dimiliki (Sedarmayanti, 2017).

Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu strategi pengembangan sumber daya manusia yang dapat meningkatkan kompetensi serta profesionalisme pegawai dalam

melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Melalui pendidikan dan pelatihan yang tepat, pegawai diharapkan mampu bekerja secara lebih efektif dan efisien sehingga dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi organisasi.

Bandar Udara Juwata Tarakan sebagai salah satu bandara yang memiliki peran penting dalam pelayanan transportasi udara di Provinsi Kalimantan Utara memerlukan pegawai yang memiliki kompetensi dan kinerja yang tinggi. Kinerja Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Bandar Udara Juwata Tarakan menjadi faktor penting dalam mewujudkan pelayanan publik yang berkualitas. Oleh karena itu, pendidikan dan pelatihan diperkirakan menjadi faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, baik pada instansi pemerintah maupun perusahaan. Berdasarkan kondisi tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Bandar Udara Juwata Tarakan.”

Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah yang ada, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan terhadap kinerja pegawai pada Bandar Udara Juwata Tarakan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Bandar Udara Juwata Tarakan.
- c. Untuk Mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Bandar Udara Juwata Tarakan.

Manfaat Penelitian

Manfaat Teoritis

Dari segi ilmiah, penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan tentang pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai dan dapat digunakan sebagai bahan acuan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai.

Manfaat Praktis

- a. Bagi para pegawai, dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan acuan dalam meningkatkan kinerjanya.
- b. Bagi Bandar Udara Juwata Tarakan, dari hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk sebagai masukan dalam upaya pembinaan dan pengembangan pegawai secara efektif, sehingga mendukung pencapaian tujuan program di Bandar Udara Juwata Tarakan.

- c. Bagi akademisi, dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya.

2. LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan proses pengelolaan tenaga kerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2012), MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar dapat membantu terwujudnya tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat. Dalam pelaksanaannya, MSDM mencakup fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengembangan, kompensasi, pemeliharaan, dan pemberhentian pegawai.

Pendidikan

Pendidikan merupakan upaya untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dan jabatan yang diemban. Pendidikan berperan dalam memperluas wawasan, meningkatkan pengetahuan, serta membentuk kompetensi pegawai agar mampu melaksanakan tugas secara lebih efektif. Indikator pendidikan dalam penelitian ini meliputi latar belakang pendidikan dan wawasan pengetahuan yang dimiliki pegawai.

Pelatihan

Pelatihan merupakan proses pembelajaran yang bertujuan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap pegawai agar mampu melaksanakan pekerjaan secara lebih efektif dan efisien. Menurut Kaswan (2013), pelatihan merupakan proses peningkatan kompetensi pegawai yang berorientasi pada kebutuhan pekerjaan saat ini. Pelatihan yang baik diharapkan mampu meningkatkan kemampuan kerja serta kualitas pelayanan yang diberikan pegawai. Indikator pelatihan meliputi kurikulum, fasilitas, tenaga pelatih, alat bantu pembelajaran, dan metode pelatihan.

Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi. Kinerja mencerminkan tingkat keberhasilan pegawai dalam mencapai tujuan organisasi baik secara kualitas maupun kuantitas. Menurut Hasibuan (2012), kinerja dapat diukur melalui beberapa indikator, antara lain prestasi kerja, disiplin, kerja sama, kreativitas, prakarsa, kecakapan, dan tanggung jawab. Semakin tinggi kinerja pegawai, semakin besar kontribusinya terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan teori yang telah diuraikan, pendidikan dan pelatihan merupakan faktor yang berperan penting dalam meningkatkan kompetensi pegawai. Peningkatan kompetensi tersebut diharapkan mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di lingkungan organisasi.

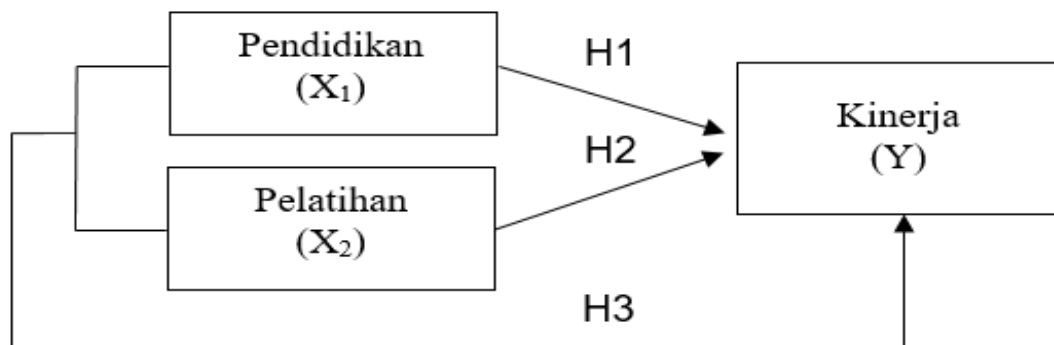
Hipotesis

H1: Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bandar Udara Juwata Tarakan.

H2: Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bandar Udara Juwata Tarakan.

H3: Pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Bandar Udara Juwata Tarakan.

Kerangka Konseptual Penelitian



Gambar 1. Kerangka Konseptual

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan eksplanatori untuk menganalisis pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Bandar Udara Juwata Tarakan.

Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri atas variabel bebas (independent variable) dan variabel terikat (dependent variable). Variabel bebas terdiri dari Pendidikan (X1) dan Pelatihan (X2), sedangkan variabel terikat adalah Kinerja Pegawai (Y).

Pendidikan (X1) diukur melalui indikator latar belakang pendidikan dan wawasan pengetahuan. Pelatihan (X2) diukur melalui indikator kurikulum, fasilitas, tenaga pelatih, alat bantu pembelajaran, dan metode pelatihan. Kinerja Pegawai (Y) diukur melalui indikator

kesetiaan, prestasi kerja, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerja sama, kepemimpinan, kepribadian, prakarsa, kecakapan, dan tanggung jawab.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil pada Bandar Udara Juwata Tarakan yang berjumlah 137 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh (sensus), sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian.

Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen, laporan, serta informasi yang berkaitan dengan Bandar Udara Juwata Tarakan.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh responden. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert lima tingkat, mulai dari skor 1 (sangat tidak setuju) hingga skor 5 (sangat setuju).

Uji Instrumen Penelitian

Sebelum dilakukan analisis data, instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas digunakan untuk mengetahui kemampuan instrumen dalam mengukur variabel penelitian, sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk menguji konsistensi instrumen. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach's Alpha, dimana instrumen dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai alpha lebih besar dari 0,60.

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. Model regresi yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

dimana:

Y = Kinerja Pegawai

X₁ = Pendidikan

X₂ = Pelatihan

a = Konstanta

b₁, b₂ = Koefisien regresi

e = Error

Pengujian hipotesis dilakukan dengan **uji t** untuk mengetahui pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dan **uji F** untuk mengetahui pengaruh simultan variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Selain itu, **koefisien determinasi** (R^2) digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel pendidikan dan pelatihan dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai.

4. PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan persepsi responden terhadap variabel Pendidikan, Pelatihan, dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Bandar Udara Juwata Tarakan. Berdasarkan hasil pengolahan data terhadap 137 responden, diperoleh nilai rata-rata variabel Pendidikan sebesar 4,13, Pelatihan sebesar 4,19, dan Kinerja sebesar 4,17. Mengacu pada kriteria interpretasi nilai rata-rata, seluruh variabel berada pada kategori tinggi, yang menunjukkan bahwa responden memberikan penilaian positif terhadap pelaksanaan pendidikan, pelatihan, maupun tingkat kinerja pegawai.

Pengujian Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai Corrected Item-Total Correlation (rhitung) dengan nilai rtabel sebesar 0,159 pada tingkat signifikansi 5%. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel Pendidikan, Pelatihan, dan Kinerja memiliki nilai rhitung yang lebih besar daripada rtabel. Nilai rhitung berada pada rentang 0,443–0,896 sehingga seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha dengan batas minimal 0,60. Hasil pengujian menunjukkan nilai Cronbach's Alpha variabel Pendidikan sebesar 0,745, Pelatihan sebesar 0,743, dan Kinerja sebesar 0,808. Seluruh nilai tersebut lebih besar dari 0,60 sehingga seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan konsisten untuk digunakan dalam pengumpulan data.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Bandar Udara Juwata Tarakan. Hasil analisis menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 11,939 + 1,491X_1 + 0,444X_2$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa Pendidikan (X_1) dan Pelatihan (X_2) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja (Y). Koefisien regresi Pendidikan sebesar 1,491 menunjukkan bahwa setiap peningkatan Pendidikan akan meningkatkan Kinerja sebesar 1,491 satuan, sedangkan Pelatihan memiliki koefisien sebesar 0,444 yang menunjukkan adanya peningkatan Kinerja sebesar 0,444 satuan untuk setiap peningkatan Pelatihan. Variabel Pendidikan merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi Kinerja pegawai.

Hasil Pengujian Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Pendidikan memiliki nilai thitung sebesar 11,910 dan variabel Pelatihan sebesar 3,831. Kedua nilai tersebut lebih besar dibandingkan ttabel sebesar 1,977 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, Pendidikan dan Pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Bandar Udara Juwata Tarakan.

Uji Simultan (Uji F)

Hasil uji simultan menunjukkan nilai Fhitung sebesar 226,551 lebih besar daripada Ftabel sebesar 3,06 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa Pendidikan dan Pelatihan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Bandar Udara Juwata Tarakan.

Koefisien Korelasi dan Determinasi

Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,878 menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja pegawai. Sementara itu, nilai Adjusted R Square sebesar 0,768 menunjukkan bahwa sebesar 76,8% variasi Kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Pendidikan dan Pelatihan, sedangkan sisanya sebesar 23,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Bandar Udara Juwata Tarakan. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan dan kompetensi yang dimiliki pegawai, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Pendidikan memberikan kontribusi terbesar dalam meningkatkan kemampuan pegawai dalam memahami tugas, menyelesaikan pekerjaan, serta mengambil keputusan secara efektif.

Selain itu, Pelatihan juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. Pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan teknis pegawai sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas kerja.

Secara simultan, Pendidikan dan Pelatihan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan merupakan faktor penting dalam mendukung terciptanya kinerja pegawai yang optimal pada Bandar Udara Juwata Tarakan. Dengan demikian, organisasi perlu terus meningkatkan program pendidikan dan pelatihan sebagai upaya pengembangan kompetensi pegawai secara berkelanjutan.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan valid dan reliabel berdasarkan uji validitas dan reliabilitas sehingga layak digunakan untuk pengujian hipotesis. Hasil estimasi regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan memiliki koefisien positif yang berarti peningkatan pada masing-masing variabel akan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Bandar Udara Juwata Tarakan. Secara parsial, pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai $t_{hitung} 11,910 > t_{tabel} 1,977$, dan pelatihan juga berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai $t_{hitung} 3,831 > t_{tabel} 1,977$. Secara simultan, pendidikan dan pelatihan terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai $F_{hitung} 226,551 > F_{tabel} 3,06$. Selain itu, hasil analisis korelasi berganda menunjukkan hubungan yang kuat antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai dengan nilai $0,772$ atau $77,2\%$, sedangkan koefisien determinasi sebesar $0,768$ atau $76,8\%$ menunjukkan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai, sementara $23,2\%$ sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2006). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Akram, & Sukaria. (2022). Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Manajemen*, 1(2).
- Trihendradi, C. (2013). *Step by step IBM SPSS 21: Analisis data statistik*. Yogyakarta: ANDI.

- Harianja, M. T. E. (2009). *Manajemen sumber daya manusia (pengadaan, pengembangan, pengkompensasian dan peningkatan produktivitas pegawai)* (Cet. ke-5). Jakarta: Grasindo.
- Hasbullah. (2001). *Dasar-dasar ilmu pendidikan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2012). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi, Cetakan ke-16). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hesti, Kasful, & Maulia. (2020). Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pemeriksa pada Direktorat Jenderal Pajak. *Jurnal Serasi*, 18(2).
- Kepler, & Putra. (2021). Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kawasan Industri Modern (Persero) Medan. *Jurnal Ilmu Sosial dan Politik (JISPOL)*, 10(4).
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2006). *Perencanaan dan pengembangan SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Rahmat, & Abdillah. (2019). *Ilmu pendidikan: Konsep dan aplikasinya*. Medan: LPPPI.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2009). *Pengembangan sumber daya manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sudaryo, Y., Aribowo, N., & Sofiati, N. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Kompensasi tidak langsung dan lingkungan kerja fisik*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Rachman, Taufiq. (2016). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan* (Cet. 1). Bogor: Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*. Bandung: Refika Aditama.