

# PENGARUH PENDIDIKAN PELATIHAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN PENGEMBANGAN DAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN PESISIR BARAT

*THE INFLUENCE OF TRAINING EDUCATION AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PERSONNEL DEVELOPMENT AND HUMAN RESOURCES AGENCY IN PESISIR BARAT DISTRICT*

Astri G. Sabihi<sup>1\*</sup>, M. Rafieq Adi Pradana<sup>2</sup>, Trisnowati Josiah<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia

\*Correspondence: astrig.sabihi@gmail.com

## Abstrak

Setiap organisasi baik itu pemerintah maupun swasta akan senantiasa berusaha untuk dapat mencapai tujuan yang ditetapkan dengan efektif dan efisien, dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas baik, maka akan memungkinkan kelancaran dalam pelaksanaan aktivitas dan dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Pegawai memegang peranan utama dalam setiap upaya guna tercapainya tujuan serta hasrat organisasi yang menaunginya. Tujuan penelitian adalah untuk melihat pengaruh pendidikan pelatihan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada badan kepegawaian pengembangan dan sumber daya manusia, kabupaten Pesisir Barat. Adapun jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah model penelitian Kuantitatif. Penelitian ini menggunakan 44 responden penelitian. Ada tiga variabel dalam penelitian ini yaitu: 2 (dua) Variabel bebas (X1 dan X2) dan 1 (satu) variabel terikat, dimana pendidikan dan pelatihan (X1) dan budaya organisasi (X2) sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat. Berdasarkan hasil analisis data telah ditemukan jawaban hipotesis yakni sebagai berikut; Terdapat pengaruh pendidikan dan pelatihan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 45,8 persen Terdapat pengaruh budaya organisasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan tingkat pengaruh sebesar 45,6 persen Terdapat pengaruh pendidikan dan pelatihan (X1) dan budaya organisasi (X2) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y) dengan tingkat pengaruh sebesar 46 persen.

**Kata kunci:** Pendidikan Dan Pelatihan, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai

## Abstract

Every organization, both government and private, will always try to be able to achieve the goals set effectively and efficiently, with good quality human resources, it will enable smooth implementation of activities and can improve the performance of these employees. Employees play a major role in every effort to achieve the goals and desires of the organization that houses them. The aim of the research was to see the effect of education, training and organizational culture on employee performance at the staffing development and human resources agency, Pesisir Barat district. The type of research used in this research is a quantitative research model. This study used 44 research respondents. There are three variables in this study, namely 2 (two) independent variables (X1 and X2) and 1 (one) dependent variable, where education and training (X1) and organizational culture (X2) are independent variables and employee performance (Y) is a variable. bound. Based on the results of data analysis, the hypothesis answers have been found, namely as follows; There is an influence of education and training (X1) on employee performance (Y), with an influence level of 45.8 percent There is an influence of organizational culture (X2) on employee performance (Y) with an influence level of 45.6 percent There is an influence of education and training (X1) and organizational culture (X2) together on employee performance (Y) with an influence level of 46 percent.

**Keywords:** *Education and Training, Organizational Culture, Employee Performance.*

## 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.

Pendidikan dan pelatihan adalah upaya untuk meningkatkan keterampilan pegawai di suatu instansi untuk mencapai kinerja yang diharapkan dalam suatu organisasi atau perusahaan, sehingga terpenuhinya tujuan untuk membuat pegawai menjadi terampil dalam melaksanakan pekerjaannya (Prabu & Simanjuntak, 2017).

Suatu organisasi atau lembaga menyediakan pendidikan dan pelatihan untuk pegawainya sebagai wadah untuk meningkatkan kualitas baik untuk organisasi maupun bagi individu pegawai itu sendiri. Adapun hal-hal yang mendukung pelaksanaan pendidikan dan pelatihan dalam sebuah organisasi yaitu tempat, fasilitas, sarana dan prasarana, metode dan media pembelajaran, serta instruktur atau narasumber (Pribadi, 2020).

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam kesuksesan organisasi. Kualitas sumber daya manusia dalam organisasi menentukan kesuksesan organisasi itu sendiri. Sumber daya manusia yang berkualifikasi menurut kebutuhan organisasi dapat diperoleh melalui program pelatihan dan

pelatihan anggotanya. Pendidikan dan pelatihan merupakan faktor yang mendorong tercapainya kompetensi pegawai sehingga dapat memberikan kinerja terbaik pada organisasinya.

Untuk memahami kinerja pegawai perlu dilakukan penilaian kinerja, hal ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa produktif seorang pegawai dan apakah ia bisa berkinerja sama atau lebih efektif di masa yang akan datang. Begitu pentingnya masalah kinerja pegawai 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 karyawan dapat dilakukan dengan mengevaluasi kinerja karyawan sehingga perusahaan dapat mengetahui dan memutuskan apakah karyawan membutuhkan pelatihan atau tidak untuk dapat menghasilkan kinerja yang baik dan optimal.

Untuk menjamin peningkatan kinerja pegawai, terdapat faktor lain yang harus diperhatikan oleh instansi selain pendidikan dan pelatihan, yakni adanya budaya organisasi yang memiliki peran di dalam kelangsungan hidup bagi sumber daya manusia pada suatu perusahaan. Dimana ketika anggota organisasi berada di dalam suatu perusahaan, maka disitulah kelangsungan hidup karyawan selama ia bekerja.

Budaya organisasi adalah nilai, prinsip, tradisi, dan sikap yang mempengaruhi cara bertindak anggota organisasi (Robbins, 2012). Budaya organisasi berperan dalam menetapkan tapal batas, artinya budaya menciptakan perbedaan yang

jas antara satu organisasi dan yang lain dimana hal ini

menciptakan keunikan budaya pada suatu organisasi dimana budaya membawa suatu rasa identitas terhadap seluruh anggota organisasi.

**Tabel 1.** Target dan Realisasi Program Kegiatan Badan Kepegawaian Pengembangan dan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Barat

No	Program Kerja	Target (%)	Realisasi (%)
1	Peningkatan kualitas SDM penyelenggara diklat dan tenaga widyaswara	100%	90%
2	Pengembangan Sumber daya Aparatur dan Non Aparatur	100%	87%
3	Peningkatan sarana dan prasarana	100%	90%
4	Memperluas jejaring kerja dengan berbagai lembaga pemerintah dan lembaga pendidikan, baik dalam negeri maupun luar negeri	100%	90%
5	Reakreditasi Badan Diklat oleh Lembaga Administrasi Negara (LAN) RI;	100%	90%
<b>Rata – rata</b>		<b>100%</b>	<b>89,4%</b>

Sumber Data: BKPSDM Kabupaten Pesisir Barat, 2022

Berdasarkan tabel 1, terlihat bahwa rata-rata realisasi program kerja pada Badan Kepegawaian Pengembangan dan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Barat sebesar 89,4% dan besar harapan agar pada Tahun 2023 dapat lebih ditingkatkan lagi dengan persentase pencapaian hingga mencapai 95%.

Fenomena yang terjadi pada Badan Kepegawaian Pengembangan dan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Barat Pendidikan dan pelatihan bagi para pegawai harus lebih ditingkatkan karena masih belum optimalnya pendidikan pelatihan yang diikuti oleh pegawai, hal ini menyebabkan masih ada pegawai yang membebaskan pekerjaannya kepada pegawai yang lain, hal ini disebabkan karena kurangnya keterampilan yang dimiliki oleh pegawai tersebut. Budaya organisasi masih rendah terlihat dari masih ada pegawai yang kurang respek terhadap rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas dan masih ada pegawai yang bersantai pada saat

jam kerja, kinerja pegawai belum optimal terlihat dari masih ada penyelesaian pekerjaan yang tidak sesuai dengan target yang ditetapkan, sehingga berdampak terhadap belum tercapainya tujuan organisasi seperti yang diharapkan bersama.

## KAJIAN TEORI

Pendidikan menurut Haji Fuad Ihsan (2013), adalah usaha manusia untuk menumbuhkan dan mengembangkan potensi-potensi pembawaan baik jasmani maupun rohani sesuai dengan nilai-nilai yang ada di dalam masyarakat dan kebudayaan yang dikembangkan dalam hidup dan kehidupan yang terjadi dalam suatu proses pendidikan.

Sedangkan pendidikan menurut Hasbullah (2012), Pendidikan adalah proses pembentukan kecakapan-kecakapan fundamental secara intelektual dan emosional kearah alam dan sesama manusia. Selanjutnya dalam Yuniarsih Tjutju (2013), Pendidikan adalah aktivitas memelihara

dan meningkatkan kompetensi pegawai guna mencapai efektivitas organisasi yang dilakukan melalui pengembangan karier serta pendidikan dan pelatihan.

Berdasarkan SK Menpan No. 01/Kep/M. Pan/2001 dalam Sedarmayanti (2017) pelatihan adalah proses pembelajaran yang lebih menekankan pada praktek daripada teori yang dilakukan seseorang atau sekelompok dengan menggunakan pendekatan pelatihan untuk orang dewasa dan bertujuan meningkatkan dalam satu atau beberapa jenis keterampilan tertentu.

Menurut Turere (2013), pendidikan dan pelatihan adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil. Instansi Pembina pendidikan dan pelatihan adalah lembaga Administrasi Negara. Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 tahun 2000 tentang pendidikan dan pelatihan Pasal 1 ayat (1) menjelaskan bahwa "Pendidikan dan pelatihan adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan". Sedangkan Hasibuan Melayu (2017), berpendapat Pendidikan dan pelatihan merupakan suatu proses untuk meningkatkan keahlian teoritis, konseptual dan moral pegawai tenaga kerja, tenaga kerja yang mendapatkan pendidikan dan pelatihan cenderung bekerja secara terampil jika dibandingkan dengan pegawai yang tidak memperoleh pendidikan dan pelatihan.

Menurut Mangkunegara (2017) tujuan umum pendidikan dan pelatihan pegawai negeri yaitu: a) Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi. b) Meningkatkan produktivitas kerja. c) Meningkatkan kualitas kerja. d) Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia. e) Meningkatkan sikap moral dan

semangat kerja. f) Meningkatkan perkembangan pegawai.

Menurut Tampubolon (2014), budaya organisasi merupakan kumpulan persepsi secara umum dari seluruh pegawai sebagai anggota organisasi. Definisi lain budaya organisasi adalah satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut merasakan, memikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam Stephen P Robbins (2015) yang mencoba memformulasikan pengertian budaya organisasi sebagai suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu atau yang merujuk pada suatu sistem pengertian

yang diterima secara bersama. Semua itu, pada gilirannya menciptakan pemahaman yang sama di antara para anggota mengenai bagaimana sebenarnya organisasi itu dan bagaimana anggotanya harus berperilaku.

Menurut Dessler (2015) merumuskan bahwa budaya organisasi juga disebut budaya perusahaan, yaitu seperangkat nilai-nilai atau norma-norma yang telah relatif lama berlakunya, dianut bersama oleh para anggota organisasi (pegawai) sebagai norma perilaku dalam menyelesaikan masalah-masalah organisasi (perusahaan). Sedangkan Sutrisno (2015) mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja.

Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) telah di atur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 yang sampai saat ini masih berlaku. Dalam PP Nomor 94 tahun 2021 tersebut diatur beberapa ketentuan

yang pada intinya memuat kewajiban-kewajiban umum dan larangan-larangan bagi para aparatur negara.

Menurut Simanjuntak (2013), kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja organisasi adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Menurut Wibowo (2016), berpendapat bahwa kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerjaan yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif, pada penyelesaian cara mengerjakan.

Sedangkan Sedarmayanti (2017), mengungkapkan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Badan Kepegawaian Pengembangan dan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Barat dimulai pada Bulan Oktober Tahun 2022 sampai dengan Januari 2023. Penelitian yang

dilaksanakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif.

Jumlah populasi pada Badan Kepegawaian Pengembangan dan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Barat adalah 45 orang. Maka sampel yang digunakan sebagai responden dalam penelitian ini adalah 44 orang responden dan peneliti tidak termasuk di dalamnya.

Dalam penelitian ini jenis data yang diperlukan adalah : 1) Data Primer. Data Primer merupakan data yang diperoleh langsung tanpa perantara orang atau lembaga lain sebagai pihak ketiga. Data primer ini diperoleh dengan wawancara melalui responden. 2) Data Sekunder. Merupakan data yang diperoleh melalui orang lain yang berhubungan dengan permasalahan yang dipecahkan. Data sekunder ini diperoleh melalui cara studi dokumenter yaitu mengumpulkan dan mempelajari brosur-brosur serta dokumen organisasi. Teknik Analisis data menggunakan uji regresi linear.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh data tentang pengaruh Pendidikan pelatihan terhadap kinerja pegawai, seperti dibawah ini:

**Tabel 2.** Uji Hipotesis Pengaruh Variabel Pendidikan Pelatihan Terhadap Variabel Kinerja Pegawai

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.249	4.581		3.547	.001
Diklat (X1)	.618	.104	.677	5.962	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji-t didapatkan nilai t sebesar 5,592. Jika dibandingkan dengan taraf signifikansi 0,05 (yaitu 1,683) dari t-tabel maka  $t_{hitung} 5,592 > t_{tabel} 1,683$ , sehingga dapat

disimpulkan bahwa:  $H_a$  menunjukkan bahwa pendidikan pelatihan (X1) berpengaruh variabel terhadap variabel kinerja pegawai (Y) Diterima.



Berdasarkan hasil penelitian, organisasi (X2) terhadap Kinerja didapatkan hasil uji t pengaruh Budaya pegawai (Y) sebagai berikut :

**Tabel 3.** Uji Hipotesis Pengaruh Variabel Budaya Organisasi Terhadap Variabel Kinerja Pegawai

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	16.230	4.602		.001
	Budaya Organisasi (X2)	.618	.104	.676	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t sebesar 5,938. Jika dibandingkan dengan t-tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 yaitu 1,683, thitung 5,938 > ttabel = 1,683, sehingga dapat disimpulkan bahwa asumsi budaya organisasi (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) dapat diterima.

Melalui program SPSS 22, secara simultan (simultan) variabel kinerja pegawai (Y) diuji hipotesis simultan variabel Pendidikan pelatihan (X1) dan budaya organisasi (X2) melalui hasil perhitungan sebagai berikut:

**Tabel 4.** Uji Hipotesis Secara Simultan Pengaruh Variabel Pendidikan Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Variabel Kinerja Pegawai

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	412.142	2	206.071	17.446	.000 <sup>b</sup>
	Residual	484.290	41	11.812		
	Total	896.432	43			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X2), Diklat (X1)

Melalui uji F diperoleh F hitung sebesar 17,446 jauh lebih besar dari nilai Ftabel sebesar 3,232. Oleh karena itu, pendidikan pelatihan (X1) dan budaya organisasi (X2) secara bersama-sama (pada waktu yang

sama) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

Berdasarkan hasil penelitian, data yang diperoleh dari perhitungan regresi berganda pendidikan pelatihan (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap kinerja (Y) adalah sebagai berikut:

**Tabel 5.** Hasil Uji Regresi Linear Berganda Variabel Pendidikan Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Variabel Kinerja Pegawai

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	16.413	4.657		.001
	Diklat (X1)	1.758	3.493	1.926	.617
	Budaya Organisasi (X2)	-1.144	3.504	-1.250	.746

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan tabel 5, dapat diketahui persamaan :  $Y = 16,413 + 1,758X_1 + 1,144X_2$ . Setiap nilai variabel pendidikan pelatihan meningkat 1 poin maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 1,758 point. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel budaya organisasi sebesar satu point, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 1,144 point.

Berdasarkan keterangan di atas, dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi  $X_1 = 1,758$  lebih besar dari pada koefisien regresi  $X_2 = 1,144$ . Hal

ini menunjukkan bahwa dalam meningkatkan kinerja pegawai,

pengaruh variabel budaya organisasi lebih tinggi atau lebih penting daripada pendidikan pelatihan pada Badan Kepegawaian Pengembangan dan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Barat.

## KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: 1) Pendidikan dan pelatihan pada Badan Kepegawaian Pengembangan dan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Barat memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 45,8%; 2) Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 45,6% pada Badan Kepegawaian Pengembangan dan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Barat dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. 3) Terdapat pengaruh pendidikan dan pelatihan dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Pengembangan dan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Barat

faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenhallindo.

Haji Fuad Ihsan. (2013). *Dasar-dasar Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.

Hasbullah. (2017). *Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan*. Depok: Rajawali Pers.

Hasibuan Melayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:

Bumi Aksara.

Mangkunegara, A. P. (2017).

sebesar 46% terhadap kinerja pegawai, dan sisanya 54% dipengaruhi oleh

---

*Manajemen Sumber Daya*

---

*Manusia*. PT. Remaja  
Rosdakarya, Bandung.

Pribadi. (2020). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung. Alfabeta.

Robbins, S. P. dan M. C. (2012). *Manajemen* (10th ed.). Erlangga: Jakarta.

Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.

Simanjuntak, P. J. (2013). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: FE Universitas Indonesia.

Stephen P Robbins. (2015). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat, Jakarta.

Sutrisno, E. (2015). *Budaya organisasi*. Jakarta : Prenadamedia.

Tampubolon. (2014).

*Perilaku*

*Organisasi*. Yogyakarta : Liberty.

Turere, V. N. (2013). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(3), 10–19.



Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*.  
Jakarta: Rajawali Pers.

Yuniarsih Tjutju &, S. (2013).  
*Manajemen Sumber Daya  
Manusia*. Bandung: Alfabeta.