

Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Di Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Bombana

Lusi Khairunnisa

Universitas Sembilanbelas November Kolaka

Fitri Kumalasari

Universitas Sembilanbelas November Kolaka

Niar Astaginy

Universitas Sembilan Belas November Kolaka

Jl Pemuda, Kolaka

Korespondensi penulis : khairunnisalusi9@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine: (1) the effect of education on employee performance in Bombana Regency General Election Commission employees. (2) the effect of training on employee performance in Bombana District Election Commission employees. This research uses a quantitative approach. Collecting data in this study using observation, documentation, and questionnaires. The population of this research is the employees of the General Election Commission of Bombana Regency. While the sample of this study amounted to 33 people. Testing research instruments using validity and reliability tests with SPSS 25.0. The data analysis technique used in this study is the measurement model test (outer model) and the structural model test (inner model) with Smart PLS 3.0. Based on the results of the study it is known that there is a positive and significant influence between the Education variable on Employee Performance in Bombana District Election Commission employees which is shown by a t-statistic value of 0.442 with a P-Value of 0.659. While the variable Training on Employee Performance for the General Election Commission employees of Bombana Regency has a positive and significant effect as shown by the t-statistic value of 3.369 with a P-Value of 0.001.*

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

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : (1) pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai pada pegawai Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Bombana. (2) pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada pegawai Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Bombana. Penelitian ini menggunakan pendekatan dengan metode Kuantitatif. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan Observasi, Dokumentasi, dan Kuisisioner. Populasi penelitian ini adalah Pegawai pada pegawai Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Bombana. Sedangkan sampel penelitian ini berjumlah 33 orang. Pengujian instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas dengan SPSS 25.0. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji *measurement model (outer model)* dan pengujian model struktural(*inner model*) dengan *Smart PLS 3.0*. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai pada pegawai Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Bombana yang ditunjukkan nilai *t-statistic* sebesar 0.442 dengan *P-Value* sebesar 0.659. Sedangkan variabel Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada pegawai Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Bombana berpengaruh positif dan signifikan yang ditunjukkan nilai *t-statistic* sebesar 3.369 dengan *P-Value* sebesar 0.001.

Kata kunci: Pendidikan, Pelatihan, dan Kinerja Pegawai.

LATAR BELAKANG

Komisi Pemilihan Umum Republik Indonesia disingkat KPU RI adalah lembaga Negara yang menyelenggarakan pemilihan umum di Indonesia. Komisi Pemilihan Umum (KPU) merupakan lembaga penyelenggara pemilu yang bersifat nasional, tetap, dan mandiri, komisi pemilihan umum menjalankan tugasnya secara berkesinambungan. Dalam proses penyelenggaraan pemilu tidak lepas dari peran sumber daya manusia dalam hal ini pegawai KPU itu sendiri dalam melaksanakan kegiatan pemilu. 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 (Safitri, 2019).

Kinerja pada dasarnya merupakan apa yang dilakukan pegawai sehingga mempengaruhi seberapa banyak kontribusi mereka kepada instansi atau organisasi termasuk pelayanan kualitas yang disajikan (Ratnasari, 2018). Meningkatnya kinerja pegawai dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan instansi untuk pengembangan sumber daya manusia, dan dengan meningkatnya kinerja pada pegawai maka akan berdampak pada kestabilan instansi. Selain itu, kemampuan yang dimiliki oleh pegawai akan menentukan kinerja pegawai, semakin baik kemampuan yang dimiliki maka akan semakin baik kinerja yang dihasilkan. Untuk mencapai organisasi yang baik, maka instansi harus memberikan pendidikan dan pelatihan secara terpadu kepada pegawai untuk meningkatkan kinerja dalam bekerja. Salah satu faktor yang menyebabkan turunnya kinerja pegawai adalah kurangnya pendidikan dan pelatihan yang didapatkan oleh pegawai (Kamrida, 2016).

Pendidikan merupakan proses mengembangkankan daya pikir kemampuan kompetensi setiap individu secara terus menerus dalam jangka waktu panjang yang mempunyai tujuan utama yaitu untuk meningkatkan kemampuan diri (Kumaat, 2015). Pendidikan mempunyai fungsi sebagai penggerak sekaligus pemicu terhadap potensi kemampuan sumber daya manusia dalam meningkatkan prestasi kerjanya atau kinerja pegawai (Stiadi et al., 2022). Usaha dalam peningkatan sumber daya manusia sebagai perencana dan pelaksana dalam instansi melalui tingkatan pendidikan yang dimiliki oleh pegawai. Pendidikan mempunyai peranan penting dalam pemenuhan kebutuhan akan penguasaan pengetahuan dan kemampuan dasar yang sangat diperlukan (Saputra, 2020). Hal ini mempunyai dampak positif bagi instansi dan semangat kerja bagi pegawai yang diharapkan akan mampu memberikan nilai tambah bagi pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya secara efektif dan efisien sehingga dapat menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal.

Selain dari pada pendidikan, pelatihan juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Pelatihan merupakan hal yang sangat penting dilakukan oleh instansi untuk tenaga kerja guna

memiliki pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) sehingga dapat memenuhi kebutuhan organisasi di masa kini dan di masa yang akan datang (Ningsih, 2017). Peningkatan kemampuan karyawan tersebut akan dapat meningkatkan kinerja mereka. Pelatihan dilakukan sebagai sarana meningkatkan keterampilan dan meningkatkan pengetahuan umum bagi karyawan.

Terkait dengan peran penting pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja sumber daya manusia, penulis mengidentifikasi fenomena yang terjadi pada Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Bombana. Komisi Pemilihan umum secara *general* memiliki tugas merencanakan program dan anggaran serta menetapkan jadwal, menyusun peraturan KPU untuk setiap tahapan pemilu, melaksanakan tugas dalam penyelenggaraan pemilu sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Dalam rangka memastikan tercapainya tugas dan tanggung penyelenggaraan pemilu, sumber daya manusia atau petugas penyelenggara pemilu harus memiliki kompetensi dan pengetahuan yang memadai terkait dengan kepemiluan. Penyelenggara pemilu harus memiliki kemampuan yang baik berupa pemahamannya tentang pemilihan umum, administrasi dan undang-undang dasar pemilihan umum. Sehingga tingkat pendidikan memainkan peran penting dalam membentuk kompetensi dan pengetahuan penyelenggara pemilu.

Penulis menemukan bahwa pemenuhan kompetensi penyelenggara pemilu pada Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Bombana berbanding terbalik dengan tingkat pendidikan yang dimiliki oleh pegawai. Dimana pegawai KPU Kabupaten Bombana secara dominan adalah lulusan SMA seperti yang ditunjukkan pada Tabel 1.1. berikut ini:

Tabel 1.1

Data Jumlah Pegawai Komosi Pemilihan Umum Kabupaten Bombana

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah Orang
1.	SMA	19
2.	Diploma	2
3.	S1	10
4.	S2	2
Jumlah		33

Sumber: data primer KPU Bombana, 2022

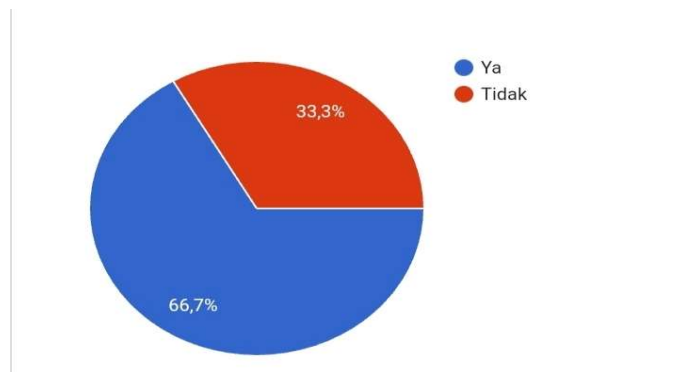
Data pada Tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa tingkat pendidikan terakhir pegawai KPU yang lebih dominan yaitu lulusan SMA dengan jumlah 19 orang. Dari 19 pegawai tersebut memiliki jabatan sebagai Administrasi, PAMDAL, Pramubakti, PNS APBN. Sedangkan untuk Diploma dan S1 berjumlah 12 Pegawai yang memiliki jabatan sebagai PAMDAL, PNS APBN,

Kasubag Hukum, Kasubag Teknisi Penyelenggara Pemilu, dan Kasubag Keuangan, Sedangkan Untuk S2 Sebanyak 2 Pegawai memiliki jabatan sebagai Sekretaris dan Kasubag Perencanaan.

Tidak sinkronnya pendidikan pegawai dengan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada mereka akan berkonsekuensi pada kinerja mereka. Hal ini seperti yang dijelaskan oleh Saputra (2020) yang menyatakan bahwa pendidikan mempunyai peranan penting dalam pemenuhan kebutuhan akan penguasaan pengetahuan dan kemampuan dasar yang sangat diperlukan. Sehingga jika pegawai tidak memiliki pendidikan yang cukup maka akan berkonsekuensi pada kinerja mereka.

Selain pada tidak sejalannya pendidikan pegawai dengan tugas yang dibebankan kepada mereka, penulis juga mengidentifikasi adanya masalah pada pelatihan yang diselenggarakan oleh KPU Kabupaten Bombana. Pelatihan dilakukan sebagai sarana peningkatan pengetahuan guna meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini seperti yang di jaskan oleh Alhudhori (2018) menyatakan bahwa pelatihan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam mengembang tugas yang telah diberikan agar pegawai semakin trampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab yang telah digariskan oleh organisasi.

Gambar 1.1 Grafik Pegawai Yang Mengikuti Pelatihan



Dari gambar 1.1 bahwa pegawai yang mengikuti pelatihan sebanyak 22 orang atau 66,7% dan yang tidak mengikuti pelatihan sebanyak 11 orang atau 33,3%. Dari 22 orang tersebut yang mengikuti pelatihan S1 sebanyak 8 orang dengan jenis pelatihan yang mereka miliki diantaranya adalah pelatihan tata kelola pemilu, pengadaan barang dan jasa, bendahara, sertifikat PBJ, diklat PIM IV, pelatihan pelaporan keuangan tingkat satker, bimbingan teknis pengaplikasian sistem informasi dan data pemilih. S2 sebanyak 2 orang dengan jenis pelatihan yang mereka miliki adalah pelatihan sistem informasi pemilih, kepemimpinan. Diploma 1 orang jenis pelatihan yang dimiliki adalah tata kelola pemilu. SMA sebanyak 11 orang dengan jenis

pelatihan yang mereka miliki diantaranya adalah pelatihan sistem informasi partai politik, pelatihan penyelesaian perselisihan hasil pemilihan, pengelolaan keuangan, pelatihan komputer, diklat pembendaharaan dan tata kelola pemilu, pelatihan jagatsana, pelatihan bendahara, pelatihan aplikasi siakba, dan pelatihan barang dan jasa.

Berdasarkan Tabel 1.2. di atas diketahui bahwa tidak semua pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan SMA yang diberikan pelatihan untuk peningkatan kompetensi. Selain itu, diketahui bahwa pelatihan yang diberikan tidak berdasarkan analisis kebutuhan pencapaian kinerja KPU Kabupaten Bombana. Sehingga jika menelaah kedua permasalahan pendidikan dan pelatihan yang dipaparkan diatas maka dapat disimpulkan bahwa terdapat masalah pengembangan sumber daya manusia khususnya pada pendidikan dan pelatihan pegawai.

Selain isu pada konteks penelitian di KPU Kabupaten Bombana seperti yang dijelaskan diatas, penulis menemukan adanya kesenjangan penelitian. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Suherman (2018) bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut didukung pula oleh Aliman (2017) yang menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri, Ratnasari (2019) menyatakan bahwa tingkat pendidikan dan pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas dan observasi awal pada konteks penelitian, serta adanya perbedaan hasil penelitian (*research gap*), maka penulis menyakini perlunya dilakukan penelitian tentang **“Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Di Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Bombana”**.

KAJIAN TEORITIS

Pendidikan

Berdasarkan UU SISDIKNAS No.20 tahun 2003 pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Dewi *et al.* (2020) menyatakan bahwa pendidikan adalah suatu tahapan yang ditempuh seseorang dalam peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kerja secara menyeluruh. Arah pembangunan sumber daya manusia di Indonesia di tunjukkan pada

pengembangan kualitas sumber daya manusia secara komprehensif meliputi aspek kepribadian dan sikap mental, penguasaan ilmu dan teknologi, serta profesionalisme dan kompetensi yang kesemuanya dijiwai oleh nilai-nilai religius sesuai dengan agamanya. Pengembangan sumber daya manusia meliputi pengembangan kecerdasan akal (IQ), kecerdasan sosial (EQ) dan kecerdasan spiritual (SQ).

Pendidikan 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 kehidupan yang terjadi dalam suatu proses pendidikan. Pendidikan merupakan unsur paling penting didalam pekerjaan tingkat pendidikan seseorang akan menentukan didalam pelaksanaan tugas bagi seorang pegawai (Putri,Ratnasari, 2019).

Indikator pendidikan menurut Hasbullah 2001 adalah sebagai berikut :

1. Tingkat pendidikan akhir yang telah dicapai oleh pegawai.
2. Pendidikan yang telah ditempuh pegawai disesuaikan dengan bidang pekerjaan yang diemban.
3. Tingkat pendidikan akan mempengaruhi seorang pegawai dalam menyelesaikan setiap masalah dalam pekerjaannya.
4. Ilmu yang didapat oleh pegawai dari pendidikan formal, dapat diterapkan dimana pegawai tersebut bekerja.

Pelatihan

Istilah pelatihan berasal dari kata *training* dalam bahasa inggris yang berarti pelatihan merupakan proses jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi dimana karyawan non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Pelatihan adalah sebuah proses pendidikan janka pendek terdiri dari program-program yang disusun terencana untuk memperbaiki kinerja dilevel individual, kelompok, dan organisasi, memperbaiki kinerja yang dapat diukur perubahannya melalui pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku sosial dari pegawai itu (Putri, 2018).

Pelatihan menurut Alhudhori (2018) merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam mengembang tugas yang telah diberikan agar pegawai semakin trampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab yang telah digariskan oleh organisasi. Artinya, program pelatihan pegawai merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu agar pegawai semakin terampil dan mampu serta memiliki sikap yang semakin baik sesuai dengan yang diharapkan. Melalui pelatihan, pegawai terbantu dalam mengerjakan

pekerjaan yang ada dapat meningkatkan karir pegawai serta membantu mengembangkan tanggung jawabnya dimasa depan (Hidayat,Budiatma, 2018) .

Indikator-indikator pelatihan menurut Mangkunegara (2021) diantaranya :

1. Jenis pelatihan. Berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan yang telah dilakukan, maka perlu dilakukan pelatihan peningkatan kinerja pegawai dan etika kerja bagi tingkat bawah dan menengah.
2. Tujuan pelatihan. Tujuan penelitian harus konkrit dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.
3. Materi. Materi pelatihan dapat berupa : pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.
4. Metode yang digunakan. Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran (demonstrasi) dan *games*, latihan dan kelas, *lest*, kerja tim dan *study visit* (studi banding).
5. Kualifikasi peserta. Peserta pelatihan adalah pegawai perusahaan yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf dan yang mendapatkan rekomendasi pimpinan.
6. Kualifikasi pelatih. Pelatih atau instruktur yang akan memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain : mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.
7. Waktu (banyaknya sesi). Banyaknya sesi materi pelatihan terdiri dari 67 sesi materi dan 3 sesi pembukaan dan penutupan pelatihan kerja. Dengan demikian jumlah sesi pelatihan ada 70 sesi atau setara dengan 52,2 jam. Makin sering petugas mendapatkan pelatihan, maka cenderung kemampuan dan keterampilan pegawai semakin meningkat.

Kinerja

Organisasi pemerintah ataupun swasta dalam mencapai tujuan harus melalui kegiatan-kegiatan yang dikerjakan oleh sekelompok orang yang ada di organisasi tersebut. Keberhasilan suatu organisasi dalam melaksanakan tugasnya dapat dilihat dari kinerja pegawainya. Kinerja adalah hasil kerja yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya kepadanya. Menurut Ratnasari (2017) bahwa, kinerja

adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan (*job requitment*).

Menurut Rakawis & sary (2019), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kasmhir (2016) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam satu periode tertentu. Cascio (2014) mendefinisikan bahwa kinerja merujuk pada keberhasilan karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan. Pendapat ini menjelaskan bahwa kinerja identik dengan hasil kerja seseorang.

Moeheriono (2012) menyatakan ukuran indikator kinerja dapat dikategorikan ke dalam enam kategori sebagai berikut:

1. Efektif. Efektifitas kinerja dapat diartikan sebagai kemampuan untuk mencapai hasil kerja maksimal sesuai dengan tujuan dan sasaran kerja yang telah ditetapkan.
2. Efisien. Usaha yang mengharuskan penyelesaian pekerjaan dengan tepat waktu dengan meminimalisir pengeluaran sumber daya.
3. Kualitas. Suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan dalam mencapai tujuan.
4. Ketepatan Waktu. Waktu yang telah ditentukan dalam suatu organisasi.
5. Produktivitas. Adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan.

Keselamatan. Keselamatan dalam hal ini adalah upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan aman.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat diperoleh dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (Sujarweni, 2019). Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian eksplanatori (*explanatory research*). Menurut Sugiyono (2017), *explanatory research* merupakan metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya. Penelitian ini dilakukan di Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Bombana Jl. Yos Sudarso, Kabupaten Bombana, Sulawesi Tenggara. Waktu penelitian oktober 2022.

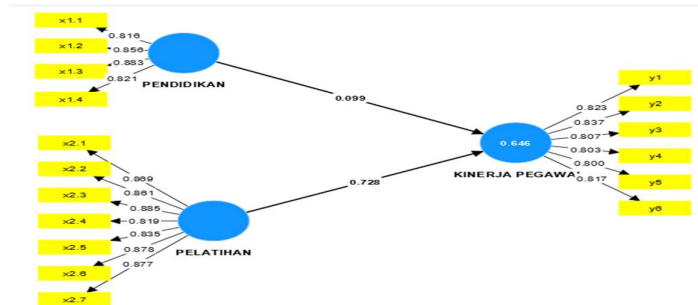
Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Bombana berjumlah 33 orang. Pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *nonprobability sampling*. *Nonprobability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sujarweni, 2019). Dan teknik pengambilan sampel pada penelitian menggunakan *sampling* jenuh. *Sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh yaitu sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sujarweni, 2019). Maka jumlah sampel pada penelitian ini yaitu 33 sampel. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui obsevasi awal, studi pustaka, dan penyebaran kuesioner.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian *Measurement Model* (Outer Model)

Dalam *Measurement* model skala uji validitas dan realibilitas serta analisis varian (uji determinasi) dan koefisien jalur memiliki persamaan sebagai berikut:

Gambar 4.1 Output PLS Algorithm



Analisis Varian (R^2) atau Uji Determinasi

Analisis varian merupakan pengujian yang di lakukan dengan tujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh antar variabel dalam hal ini variabel independen terhadap dependen. Adapun nilai dari analisis varian (R^2) atau uji Determinasi sebaga berikut:

Tabel 4.12

Nilai *R-Square*

	R Square
Kinerja Pegawai (Y)	0.646

(Sumber: Data Diolah Menggunakan PLS 3, 2023)

Dari tabel 4.12 diatas menunjukkan nilai R-Square konstruk Kinerja Pegawai sebesar 0,646 atau 64,6% yang dimana nilai tersebut masuk dalam kategori sedang karena menurut Chin (1998) nilai R-Square diatas 67% dikatakan kuat, nilai diatas 33% dikatakan sedang dan

dibawah 33% dikatakan lemah. Berdasarkan gambar 4.12 nilai R-Square Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh variabel Pendidikan dan Pelatihan dengan nilai hubungan kausalitasnya masing-masing Pendidikan sebesar 0.099 dan Pelatihan sebesar 0.728 yang memberikan dampak pada Kinerja Pegawai pada Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Bombana.

Path Coefficient (Mean, STEDEV, T-Statistic)

Path Coefficient dilakukan dengan tujuan untuk memperkuat hubungan antar konstruk dalam setiap hipotesis. *Path Coefficient* dilakukan pengujian menggunakan PLS *Boothstrapping* dengan melihat *T-Statistic* variabel independen terhadap variabel dependen. Menurut Weiber dan Muhlhaus (2014) ketentuan *rule of thumb* yang di pakai dalam sebuah penelitian adalah *T-Statistic* > 1,64 dengan taraf signifikansi P-Value atau nilai probabilitas > 5% dan bernilai positif. Adapun hasil *Path Coefficient* yaitu:

Tabel 4.13

Nilai *Path Coefficient*

Hipotesis	<i>Original Sample Estimate (O)</i>	<i>Mean of Sub Sample (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T-Statistic ((O/STERR))</i>	<i>P Value</i>
PN -> KP	0.099	0.134	0.224	0.442	0.659
PL-> KP	0.728	0.710	0.216	3.369	0.001

(Sumber: Data Diolah Menggunakan PLS 3, 2023)

PEMBAHASAN

Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan analisis jalur tentang pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja pegawai diketahui bahwa terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan antara variabel Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai.

Hal ini dikarenakan Pendidikan pada pegawai Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Bombana terbilang baik, Hal tersebut dapat di lihat pada Tabel 4.4 pada item Semakin tinggi tingkat pendidikan yang dicapai, maka semakin banyak ilmu yang dapat diterapkan. Namun dengan pendidikan yang tinggi tidak dapat memberikan pengaruh yang berarti terhadap Kinerja Pegawai pada Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Bombana. Hal ini dikarenakan sedikit dari para pegawai pendidikan yang telah mereka tempuh sesuai dengan bidang mereka, sesuai dengan item pernyataan pada Tabel 4.4 yaitu Bidang pekerjaan yang saya jalani saat ini telah sesuai dengan pendidikan yang saya tempuh memiliki nilai rata rata yang terbilang rendah dibandingkan item pernyataan yang lain yaitu memiliki nilai rata rata 3,9.

Dewi *et all*,(2020) menyatakan bahwa pendidikan adalah suatu tahapan yang ditempuh seseorang dalam peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kerja secara menyeluruh. Pendidikan adalah usaha manusia untuk menumbuhkan dan mengembangkan potensi-potensi pembawaan baik jasmani maupun rohani sesuai dengan nilai-nilai yang ada didalam masyarakat dan kebudayaan yang dikembangkan dalam kehidupan yang terjadi dalam suatu proses pendidikan. Pendidikan merupakan unsur paling penting didalam pekerjaan tingkat pendidikan seseorang akan menentukan didalam pelaksanaan tugas bagi seorang pegawai (Putri,Ratnasari, 2019).

Hal ini mengindikasi bahwa sedikit dari pendidikan yang mereka tempuh sesuai dengan bidang yang mereka kerjakan. Maka pendidikan yang telah mereka tempuh tidak begitu signifikan dengan Kinerja pegawai yang di miliki oleh Komisi Pemilihan Uumu Kabupaten Bomaban.

Pelatihan Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan analisis jalur tentang pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai.

Hal ini di kernakan Pelatihan pada Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Bombana terbilang sangat baik, dengan adanya pelatihan yang dilakukan oleh Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Bombana dapat meningkatkan Kinerja Pegawai pada pegawai Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Bombana itu sendiri. Hal tersebut dapat di lihat pada tabel 4.5 dengan rata rata jawaban responden terhadap Pelatihan sebesar 4.6 berada pada kriteria sangat tinggi dimana item bahwa bekerja dengan baik merupakan bagian dari aktifitas ibadah memiliki nilai tertinggi yaitu 3.9 dengan kriteria sangat tinggi, hal ini menggambarkan bahwa pelatihan yang diikuti oleh pegawai Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Bombana terbilang sesuai dengan tugas mereka, dengan Pelatihan tersebut pegawai dengan sangat mudah untuk menjalankan tugas yang di berikan, sehingga dapat meningkatkan kinerja para pegawai Komisi Pemilihan Umum Kbaupaten Bomabana.

Pelatihan menurut (Alhudhori, 2018) merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam mengembang tugas yang telah diberikan agar pegawai semakin trampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab yang telah digariskan oleh organisasi. Artinya, program pelatihan pegawai merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu agar pegawai semakin terampil dan mampu serta memiliki sikap yang semakin baik sesuai dengan yang diharapkan. Melalui pelatihan, pegawai terbantu dalam mengerjakan

pekerjaan yang ada dapat meningkatkan karir pegawai serta membantu mengembangkan tanggung jawabnya di masa depan (Hidayat,Budiatma, 2018).

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh Hidayat & Buditma (2018) menemukan bahwa Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Suherman (2018) dalam kesimpulan penelitiannya menjelaskan bahwa Pelatihan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

Hal ini mengindikasi bahwa apabila Pelatihan yang di lakukan pegawai Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Bomabana sesuai dengan kebutuhan kompetensi jabatan mereka dan dapat meningkatkan Kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama di ketahui adanya pengaruh Positif Tapi tidak signifikan antara variabel konstruk Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai. maka dalam hal ini variabel Pendidikan yang diukur menggunakan indikator Tingkat pendidikan akhir yang telah dicapai oleh pegawai, Pendidikan yang telah ditempuh pegawai disesuaikan dengan bidang pekerjaan yang di emban, Tingkat pendidikan akan mempengaruhi seorang pegawai dalam menyelesaikan setiap masalah dalam pekerjaannya dan Ilmu yang didapat oleh pegawai dari pendidikan formal, dapat diterapkan dimana pegawai tersebut bekerja mampu mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Bombana. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis Kedua di ketahui adanya pengaruh Positif dan signifikan antara variabel konstruk Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai. maka dalam hal ini variabel Pendidikan yang diukur menggunakan indikator Jenis pelatihan, Tujuan pelatihan, Materi, Metode yang digunakan, Kulifikasi Peserta, Kualifikasi Pelatih, dan Waktu(Banyaknya Sesi) mampu mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Bombana.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai maka faktor penting yang harud diperhatikan oleh pimpinan, khususnya di Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Bombana, yakni harus merekrut pegawai yang memiliki pendidikan yang di harapkan mampu menyesuaikan antara pendidikan yang mereka tempuh dengan bidang pekerjaan yang dijalani oleh para pegawai. Perlunya peningkatan materi pelatihan yang diterima oleh peserta pelatihan agar sesuai dengan tugas dan pekerjaaa yang diberikan.

Peneliti selanjutnya di harapkan dapat mengangkat variabel lain selain pendidikan dan pelatihan terhadap Kinerja Pegawai dan mengambil objek lain agar dapat memperoleh hasil yang bervariasi serta dapat menggambarkan apa apa saja yang dapat mempengaruhi Kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Adam, M. I., Sanosra, A., & Susbiani, A. (2020). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Serta Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 10(1), 109-123.
- Andi Kamrida, Muh Nasrullah, 2016. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal. Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Makassar. Jurnal Office*, Vol. 2 No.2
- Aliman, Alief, 2017. Education And Training In Enhancing Performance Of Indonesia Port Corporation Employees. *International Journal Of Managerial Studies And Research (IJMSR)*, Vol. 5 (1), Pp. 24-27.
- Fajar Azmi Kurniawan, M Al Musadieg Dan Arik Prasetya, 2015. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kemampuan Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. PLN (Persero) Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* | Vol. 26 No. 1
- Gian Gumilar, Hamidah Nayati Utami dan Ika Ruhana. 2015. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kemampuan Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Bank NTB Cabang Utama Pejanggik). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 22 No. 2 Mei 2015
- Ghozali. (2014). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif Dengan Partial Least Squares (PLS)* (Ghozali (Ed.); 4th Ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ketut Edy Wirawan, I Wayan Bagia dan Gede Putu Agus Jana Susila, 2019. Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, Vol. 5 No.1
- Komala, C. C., Norisanti, N., & M. Ramdan, A. (2019). Analisis Kualitas Makanan dan Perceived Value terhadap Kepuasan Konsumen pada Industri Rumah Makan. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(2), 58-64. <https://doi.org/10.35130/jrimk.v3i2.62>.
- Larius, Kosay. 2013. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di Kecamatan Cipayang Kota Depok Provinsi Jawa Barat. *Skripsi.(online).(googleweblight.com/?lite_url=http://lariuskosay.blogspot.com/2013/05/pengaruh-pendidikan-pelatihan*.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129-147.
- Miranda Diah Ratnasari, 2018. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Kemampuan Kerja Karyawan. *Skripsi, Universitas Brawijaya*
- Marini Zakiyatul Umi, Ida Nurnida, 2018. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Pt. Mitra Solusi Telematika (Mst) Jakarta.
- Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (Edisi Revisi). Jakarta: Rajawali Press.
- Noviyanti rianti putri, sri langgeng ratnasari (2019). Pengaruh tingkat pendidikan, pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT asuransi takaful batam. *Jurnal akuntansi, ekonomi dan manajemen bisnis* vol, 7 no. 1

- Riza Rezita, 2015 Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perpustakaan Dan Arsip Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta (BPAD DIY). Skripsi, Universitas Negeri Yogyakarta
- Raihan, 2017, Metodeologi Penelitian, Universitas Islam Jakarta, Jakarta.
- Stiadi, M., Kurniadi, H., Titing, A. S., Wonua, A. R., & Hendrik, H. (2022). MENUMBUHKAN MINAT BERWIRUSAHA MELALUI PELATIHAN KEWIRUSAHAAN BAGI MASYARAKAT DESA TIRAWUTA KABUPATEN KOLAKA TIMUR. *Bakti Banua: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 3(2), 47–49.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. (2019). Metodologi Penelitian-Bisnis & Ekonomi. Yogyakarta: PUSTAKABARUPRESS
- Siry, M. J. (2016). Pengaruh Perceived Value Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Jasa Tata Rias Pengantin Tunjung Seto Dengan Kualitas Pelayanan Sebagai Variabel Mediasi. 15(July), 1–23.
- Tirza Pingkan Pojoh, Bernhard Tewal dan Silcyljeova Moniharapon, 2014 Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Wilayah Suluttengo. *Jurnal EMBA Vol.2 No.4 Desember 2014*, Hal. 424-434
- Tersiana, A. (2018). Metodologi Penelitian. Yogyakarta: Penerbit Yogyakarta.
- Usep Deden Suherman, 2018. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bni Syariah Cabang Bandung. *Jispo Vol. 8 No. 2*
- Yasin, S. N., Ilyas, G. B., Fattah, M. N., & Parenden, A. (2021). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng. *Bata Ilyas Educational Management Review*, 1(1).
- Yohanes R. Nababan1 Hendra N. Tawas2 dan Jantje Uhing 3, 2016 Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Pln (Persero) Area Manado. Vol.4 No.3 September 2016, Hal. 751-759.