

Pengaruh Pendidikan Formal dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Majene

Khalil Gibran¹, Magfirah², Suryani Syamsuddin³, Mujirin M. Yamin⁴, Nursyam Anwar⁵,
Nurwahyuni Syahrir⁶

¹Mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sulawesi Barat

²³⁴⁵⁶Dosen Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sulawesi Barat

¹Corresponding author's email: khgibran25@gmail.com

Abstract. *The purpose of this study was to determine the effect of formal education and training on employee performance at the Majene Regency Public Works Office. The study was conducted at the Majene Regency Public Works Office with a sample of 60 employees. The data analysis technique used the multiple linear regression analysis method. The results of this study indicate that (1) Formal education has a significant effect on employee performance at the Majene Regency Public Works Office, (2) Training has a significant effect on employee performance at the Majene Regency Public Works Office, (3) The effect of formal education and training simultaneously has a significant effect on employee performance at the Majene Regency Public Works Office.*

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

Abstrak. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pendidikan formal terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Majene. Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Majene, dan untuk mengetahui pengaruh Pendidikan formal dan pelatihan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Majene. Penelitian dilakukan di Kantor Pekerjaan Umum Kabupaten Majene dengan jumlah sampel 60 orang pegawai. Teknik analisis data menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Pendidikan formal berpengaruh cukup besar terhadap kinerja pegawai di Kantor Pekerjaan Umum Kabupaten Majene, (2) Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pekerjaan Umum Kabupaten Majene, (3) Pengaruh pendidikan formal dan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pekerjaan Umum Kabupaten Majene.

Kata Kunci: Pendidikan Formal; Pelatihan; Kinerja Pegawai.

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia suatu organisasi sangat penting bagi operasionalnya karena mereka mengawasi dan mengelola berbagai departemen dan program yang membentuk organisasi tersebut. Orang adalah aset paling berharga yang dimiliki perusahaan mana pun, dan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif adalah kunci untuk memastikan semuanya berjalan lancar dan sesuai rencana. Oleh karena itu, memiliki pekerja yang menunjukkan kinerja baik sangat penting bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.

Sumber daya manusia yang unggul adalah mereka yang memiliki banyak informasi, keahlian luar biasa, dan banyak pengalaman, keterampilan tingkat lanjut, dan sikap positif dalam profesinya. Oleh

karena itu, organisasi harus melakukan langkah-langkah untuk membina dan meningkatkan mutu tenaga kerjanya. Karyawan dituntut untuk terus meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan bakatnya agar dapat beradaptasi dengan perubahan kebutuhan era saat ini dan meningkatkan kinerja mereka di dalam organisasi.

Kinerja mengacu pada tindakan dan perilaku karyawan yang secara langsung memengaruhi kontribusi mereka terhadap lembaga atau organisasi, termasuk tingkat kualitas layanan yang mereka berikan. Organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan harus membina sumber daya manusia yang sesuai dalam lingkungan kerja yang mendukung. Faktor-faktor yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan meliputi kompetensi individu (pengetahuan, keterampilan, dan bakat), tingkat dedikasi, dan dukungan dari organisasi.

Menurut Rivai (2004 ; 309) Kemampuan dan motivasi menentukan kinerja. Seseorang harus memiliki kemauan dan kemampuan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas.

Pendidikan formal merupakan salah satu dari sekian banyak metode yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja. Pendidikan merupakan proses belajar mengajar yang sistematis dan terorganisasi, yang bertujuan untuk mentransfer ilmu dari satu individu ke individu lain dalam jangka waktu yang lama. Sumber informasi ini bersumber dari SANRI dalam karya Harsono, khususnya pada halaman 162 (Harsono, 2011:162). Sementara itu, sebagaimana yang disampaikan oleh Pusat Bahasa Kementerian Pendidikan Nasional, Pendidikan merupakan upaya sistematis untuk mengubah sikap dan perilaku individu atau kelompok dengan tujuan untuk mengembangkan sumber daya manusia melalui pengajaran dan pelatihan. Sumber yang dikutip adalah Harsono, dengan referensi halaman khusus 2011:162.

Tingkat pendidikan individu merupakan faktor penting bagi organisasi untuk menilai tingkat keberhasilan dalam mencapai hasil kerja. Efektivitas sumber daya manusia berkaitan erat dengan penempatan karyawan secara strategis berdasarkan keterampilan dan pendidikannya, guna memaksimalkan pencapaian tujuan perusahaan. Pendidikan merupakan komponen krusial yang perlu diperhatikan oleh suatu perusahaan. Pendidikan memberikan gambaran yang komprehensif tentang informasi dan keterampilan yang dimiliki oleh pekerja. Secara umum, tingkat pendidikan seorang karyawan dapat menjadi indikator kemampuan intelektual dan keterampilan yang dimilikinya.

Di luar pembelajaran di kelas, pelatihan merupakan salah satu strategi untuk meningkatkan produktivitas di tempat kerja. Pelatihan profesi mencakup berbagai macam kegiatan dengan tujuan utama untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, karakter, dan etos kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas profesi tertentu dengan sukses, sebagaimana yang didefinisikan dalam Pasal 1 ayat 9 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Untuk meningkatkan kompetensi kerja peserta didik dalam suatu bidang pekerjaan tertentu, pelatihan merupakan suatu proses terencana yang terdiri dari serangkaian tindakan yang disengaja (Hamalik, 2015:10). Tujuan dari prosedur ini, yang dilakukan dari waktu ke waktu oleh para profesional yang terlatih, adalah untuk meningkatkan efisiensi dan output dalam suatu bisnis.

Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Majene merupakan instansi pemerintah yang bertugas menyelenggarakan urusan pemerintahan daerah dan memberikan bantuan di bidang pekerjaan umum dan penataan ruang. Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Majene beralamat di Jl. RA Kartini No. 7 Pangali-Ali, Kecamatan Banggae, Kabupaten Majene. Pencapaian tujuan dan sasaran yang ditetapkan oleh Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Majene sangat bergantung pada sumber daya manusia yang baik. Berdasarkan temuan awal, kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Majene belum maksimal. Hal ini terlihat dari banyaknya proyek yang sedang berjalan namun terlambat dari jadwal karena pegawai belum memahami betul hakikat pekerjaannya. Hal ini terutama disebabkan banyaknya pegawai yang menduduki jabatan yang tidak sesuai dengan jenjang pendidikannya.

Fenomena yang lain juga terlihat pada minimnya pelatihan yang diberikan pegawai, sistem pelatihan yang diterapkan pada dinas pekerjaan umum tidak menentu terkadang diadakan dalam 1 bulan sekali bahkan terkadang 2 sampai 3 bulan sekali dan tidak semua pegawai mengikuti pelatihan tersebut hanya 4 sampai 5 orang saja yang diutus untuk melakukan pelatihan yang diadakan. Bentuk pelatihan yang diadakan pada umumnya seperti pelatihan tenaga terampil konstruksi serta pelatihan terkait pekerjaan umum, namun terkadang masih terdapat beberapa pegawai yang mengikuti pelatihan namun belum dapat menerapkan materi yang didapatkan dalam pelatihan pada pekerjaannya dan evaluasi yang dilaksanakan. Berdasarkan permasalahan di atas, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pendidikan Formal dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Majene”. Adapun rumusan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah pendidikan formal berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Majene?
2. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Majene?
3. Apakah pendidikan formal dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Majene?

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif, khususnya berfokus pada analisis data numerik atau informasi subjektif yang dapat dikuantifikasi. Metodologi penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, khususnya penelitian kuantitatif eksplanatif. Pendekatan ini bertujuan untuk mengumpulkan informasi melalui pengujian populasi dan kemudian menganalisis data menggunakan strategi faktual.

Sumber informasi primer dan sekunder digunakan dalam penelitian ini. Pertemuan dan wawancara dengan peserta dibantu dengan kuesioner menjadi sarana utama pengumpulan data untuk penelitian ini. Penelitian ini didasarkan pada catatan dan laporan yang diambil dari Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Majene.

Peneliti berfokus pada populasi ketika mereka menemukan peristiwa, objek, atau orang dengan kualitas yang sama (Khairunnisa, 2023) ketika semua hal ini berkumpul. Enam puluh orang, semuanya bekerja untuk Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Majene, menjadi populasi penelitian. Dalam strategi pengambilan sampel total, semua anggota populasi digunakan sebagai sampel; dalam hal ini, 60 responden menjadi sampel.

Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Majene menggunakan persamaan dengan berbagai kondisi regresi langsung untuk menentukan pengaruh pelatihan dan pendidikan terhadap produktivitas pekerja:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

$b_1 X_1$ = Pendidikan Formal

$b_2 X_2$ = Pelatihan

e = eror

e = Standard eror (tingkat kesalahan)

Sampai tingkat tertentu, uji-t digunakan untuk mengevaluasi dugaan. Hasil uji-t memberikan dasar untuk membuat keputusan. Untuk menerima hipotesis nol (H_0) dan menolak hipotesis alternatif (H_a), nilai probabilitas harus kurang dari 0,05. Sebaliknya, jika nilai probabilitas melebihi 0,05, maka hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak. Sementara itu, untuk penilaian hipotesis sesaat, kami menjalankan temuan yang diestimasi melalui uji F. Dengan menggunakan nilai kritis 5% atau nilai probabilitas k (n-k-1) dan titik-titik berikut sebagai referensi, kami memperoleh tabel F:

- H_a diketahui jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai $sig < \alpha$

- H_0 ditolak jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai $sig > \alpha$

3. Hasil dan Pembahasan

a. Pengujian Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian sebelumnya, penelitian ini telah memenuhi persyaratan asumsi konvensional, sehingga dianggap tepat. Beberapa eksperimen relaps langsung dilakukan untuk menguji hipotesis bahwa faktor independen memiliki tingkat pengaruh tertentu pada variabel dependen secara bersamaan. Regresi ini digunakan untuk menilai apakah variasi nilai variabel independen akan memengaruhi hasil. Hasil regresi linier dapat diamati pada tabel 1.

**Tabel 1 Hasil Pengujian Regresi
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13,512	3,018		4,477	,000
Pendidikan Formal	1,039	,131	,674	7,947	,000
Pelatihan	,175	,058	,256	3,019	,004

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan Data Spss23 (2024)

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

$$Y = 13,512 + 1,039x_1 + 0,175x_2 + e$$

1. an atau stabil sebesar 13,512 menunjukkan bahwa jika pendidikan formall dan pelatiihan bernilai 0, maka pelaksanaan pekerja di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Majene adalah 13,512.
 2. Koefisien b1 sebesar 1,039 menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel pendidikan formal maka akan terjadi kenaikan sebesar 1,039 terhadap penyelenggaraan representasi di Kantor Pekerjaan Umum Kabupaten Majene.
 3. Koefisien relaps b2 sebesar 0,175 menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 satuan nilai variabel pelatihan maka akan terjadi kenaikan sebesar 0,175 terhadap penyelenggaraan representasi di Kantor Pekerjaan Umum Kabupaten Majene.
- b. uji t (Tidak lengkap)
- Untuk mengukur tingkat keterkaitan antara dua variabel, digunakan uji-t (sering disebut uji tidak lengkap). Jika kedua hal ini ada secara terpisah atau jika keduanya berkorelasi secara signifikan. Anda dapat melihat hasil uji-t pada tabel 2 di bawah ini.

Tabel 2 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		t	Sig.
1	(Constant)	4,447	,000
	Pendidikan formal	7,947	,000
	Pelatihan	3,019	,004

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan Data Spss23 (2024)

Pengujian variabel independen diuraikan sebagai berikut, berdasarkan tabel 2 di atas:

1. Pendidikan Formal (X1)

Berdasarkan hasil penelitian, pendidikan formal berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Majene (thitung sebesar 7,947 > ttabel sebesar 1,672, nilai sig sebesar 0,000 < sig 0,05).

2. Pelatihan (X2)

Pelatihan secara nyata mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Majene, hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar $3,019 > t$ tabel sebesar $1,672$ dan nilai sig sebesar $0,004 < sig$ $0,05$.

c. Uji F (Simultan)

Uji F, yang juga dikenal sebagai uji simultan, digunakan untuk menentukan apakah kombinasi pendidikan formal dan pelatihan memiliki dampak signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan. Dampak negatif uji F dapat diamati pada tabel 3 dengan cara berikut.

Tabel 3 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	528,447	2	264,224	64,582	,000 ^b
Residual	233,203	57	4,091		
Total	761,650	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Pendidikan Formal

Mengingat akibat penanganan informasi dapat dilihat pada tabel yang memuat dispersi F untuk probabilitas 5% atau 0,05 yang tercatat pada bagian 2 df 57 sebesar 3,122 sehingga dapat diketahui bahwa F hitung $64,582 > F$ tabel $3,160$ dengan tingkat signifikansi $0,000 > 0,05$. Oleh karena itu, dampak gabungan pendidikan formal dan pelatihan terhadap kinerja staf di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Majene terbukti signifikan, sehingga hipotesis ketiga diterima.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, terlihat bahwa masing-masing komponen memiliki dampak individual yang signifikan. Setiap variabel akan disesuaikan ke nilai wajar dengan cara berikut:

Pengaruh Pendidikan Formal Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan formal pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Majene berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Analisis data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa ada dua indikator pendidikan formal yang ditetapkan dalam UU Sistem Pendidikan Nasional No. 20, yaitu tingkat pendidikan dan kesesuaian jurusan.

Kasus penelitian ini semua dimensi telah terpenuhi. Hal ini berarti hubungan antara variabel pendidikan formal dan kinerja pegawai searah, maksudnya untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai pada kantor dinas pekerjaan umum kabupaten majene maka para pegawai harus memiliki pendidikan formal yang dapat menunjang kinerja setiap pegawai.

Pertanyaan 1, "Saya perlu melanjutkan pendidikan untuk meningkatkan kinerja saya," memiliki indikator tertinggi berdasarkan hasil kuesioner untuk variabel pendidikan formal, dengan skor rata-rata 4,20. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui pendidikan formal berkelanjutan yang relevan dengan bidangnya.

Menurut Hariandja (2018), daya saing dan kinerja perusahaan atau organisasi dapat didorong oleh tingkat pendidikan karyawan. Temuan penelitian ini mencerminkan gagasan tersebut. Pendidikan sangat penting karena merupakan persyaratan mendasar bagi banyak organisasi yang mempertimbangkan latar belakang pendidikan seseorang saat melakukan perekrutan. Banyak instansi pemerintah yang secara khusus mencari pelamar kerja dengan tingkat pendidikan yang tinggi. Individu dengan latar belakang pendidikan yang substansial akan memperoleh pekerjaan yang sepadan dengan pencapaian pendidikannya. Tidak semua sumber daya manusia dalam suatu organisasi memiliki keterampilan dan kualifikasi yang diperlukan untuk posisi tertentu.

Sedangkan indikator terendah berada pada item pertanyaan ke 4 yaitu saya memiliki pengetahuan tentang pelayanan yang baik dalam bidang pekerjaan saya, menghasilkan rata-rata 3,93.

Berdasarkan hal tersebut diketahui bahwa terdapat beberapa pegawai yang kurang maksimal mengetahui tentang tugas dalam bidang pekerjaan yang dijalani, meskipun indikator pada item pertanyaan ke 4 merupakan indikator terendah namun indikator tersebut berada pada kategori tinggi sehingga memberikan sumbangsi terhadap variabel pendidikan formal. Sehingga hipotesis kedua diterima.

Penelitian Rahayu dkk. (2021) “Pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Kapanewon Temon, Kulonprogo, Daerah Istimewa Yogyakarta” dan penelitian Khaerunnisa dkk. (2023) “Pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Bombana” (kedua penelitian tersebut sependapat dengan hasil penelitian ini)”

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian, kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Majene dipengaruhi secara positif oleh pelatihan. Analisis data penelitian ini mendukung empat indikator yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2022:45) untuk mengevaluasi pelatihan, yaitu materi pelatihan harus sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai, metode pelatihan harus sesuai dengan kemampuan pegawai, dan peserta pelatihan harus memenuhi kriteria yang ditentukan. Semua kriteria telah terpenuhi dalam penelitian ini.

Kegiatan pelatihan yang disesuaikan dengan bidang atau uraian tugas masing-masing pegawai diperlukan untuk meningkatkan kinerja di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Majene, karena hubungan antara variabel pelatihan dan kinerja pegawai bersifat searah.

Berdasarkan hasil pengisian kuesioner pada variabel pendidikan formal diketahui indikator tertinggi berada pada item pertanyaan ke 2 yaitu sarana pelatihan yang ada sesuai dengan kebutuhan, menghasilkan rata-rata 4,26, artinya setiap kegiatan pelatihan yang diadakan memiliki fasilitas sarana pelatihan yang baik hal ini bertujuan agar pegawai dapat menyimak serta mengimplementasikan apa yang disampaikan oleh pemateri terutama untuk menunjang kinerja pegawai yang ada di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Majene.

Sedangkan butir pertanyaan dengan indikator terendah adalah tentang kemampuan memilih materi kegiatan pelatihan sesuai dengan kebutuhan dan kewajibannya, sehingga memperoleh skor rata-rata 3,75. Hal ini membuktikan bahwa pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Majene belum mampu menyesuaikan materi pelatihan dengan tuntutan pekerjaan dan minatnya dalam kurikulum yang berlaku.

Menurut Simamora, pelatihan merupakan suatu proses sistematis yang bertujuan untuk mengubah perilaku pegawai agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Tujuan dari program pelatihan yang disusun secara matang adalah untuk memberikan bekal pengetahuan yang dibutuhkan oleh pekerja agar dapat bekerja dengan lebih baik. Menurut penelitian Otuko dkk. (2013), pelatihan merupakan hal yang krusial dan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas pekerja.

Pelatihan merupakan upaya yang disengaja yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kognitif dan karakter karyawan. Akibatnya, setiap organisasi yang ingin maju harus berinvestasi dalam pengembangan sumber daya manusianya, yang dapat dicapai melalui pelaksanaan program pelatihan untuk meningkatkan kinerja staf. Menyadari pentingnya pelatihan karyawan, sangat penting untuk secara konsisten melaksanakan program pelatihan. Dengan menyediakan kesempatan pelatihan, tujuannya adalah untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan dalam perusahaan.

Temuan ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Suciati dkk (2024) dan Harris (2014) yang menemukan bahwa “Pelatihan Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z di Selat Panjang” dan “Pelatihan Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Interyasa Cabang Pekanbaru”).”

Pengaruh Pendidikan Formal dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis ketiga kami terima karena temuan penelitian menunjukkan bahwa pendidikan formal dan pelatihan, jika digabungkan, berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Majene.

Menurut Wibowo, tingkat pendidikan dan pengalaman pekerja memiliki pengaruh langsung terhadap produktivitas mereka. Tingkat keahlian seseorang sebanding dengan tingkat pendidikan dan tahun pengalaman profesionalnya. Pengetahuan dan keterampilan biasanya lebih baik pada individu yang memiliki lebih banyak pendidikan dan pengalaman kerja dibandingkan dengan mereka yang kurang memiliki keduanya. Pengetahuan seseorang mencakup kemampuan mereka untuk memahami

dan menggunakan informasi dalam kerangka tugas yang terkait dengan pekerjaan. Kemampuan fisik seseorang memungkinkan mereka untuk melaksanakan tugas pekerjaan tertentu. Oleh karena itu, masuk akal untuk berasumsi bahwa orang yang telah mencurahkan lebih banyak waktu dan upaya untuk pendidikan dan karier mereka akan dapat menunjukkan lebih banyak keberhasilan dalam usaha mereka.

Untuk membantu karyawan menjadi lebih ahli dalam pekerjaan mereka, pelatih yang berpengalaman terlibat dalam proses yang dikenal sebagai pelatihan. Tujuannya adalah untuk membuat perusahaan lebih efisien dan produktif. Banyak masalah yang dihadapi organisasi besar dapat dipecahkan melalui pelatihan dan pendidikan. Perubahan sosial dan teknologi, serta pergantian atau rotasi karyawan, merupakan sumber kesulitan yang umum terjadi. Mengatasi masalah ini sangat penting bagi keberhasilan organisasi dalam mempertahankan sumber daya manusia yang kompeten.

Temuan ini sejalan dengan temuan Mursidi (2016) dan Yusman et.al (2021) yang menyatakan bahwa "pendidikan dan pelatihan secara bersama-sama memengaruhi kinerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Malang" dan "Pendidikan, Pelatihan, Pengalaman dan Disiplin Kerja secara bersama-sama memengaruhi Kinerja Karyawan Direktorat BP Batam".

4. Kesimpulan

Dilihat dari hasil eksplorasi, cenderung diselesaikan sebagai berikut:

1. Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Majene menemukan bahwa pendidikan formal memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja pegawai. Artinya, jika ingin meningkatkan produktivitas, Dinas Pekerjaan Umum perlu berinvestasi pada pegawainya dengan memberikan pelatihan yang dibutuhkan.
2. Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Majene terdapat korelasi yang cukup kuat antara pelatihan dengan peningkatan kinerja pegawai. Artinya, kegiatan pelatihan harus dilakukan sesuai dengan bidang atau uraian tugas masing-masing pegawai agar kinerja dinas dapat meningkat.
3. Kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Majene sangat dipengaruhi oleh pendidikan dan pelatihan formal yang dimilikinya. Dengan kata lain, tingkat kinerja sangat bergantung pada latar belakang pendidikan dan pelatihan yang diterima pegawai dalam pekerjaannya. Keahlian dan keluasan pengetahuan seseorang berbanding lurus dengan jenjang pendidikan dan lamanya pengalaman kerja.

Referensi

- Mursidi. 2016. "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Universitas Muhammadiyah Malang." *Dalam Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*
- Yusman, E., Rivaldo, Y., Supardi., (2021) Pengaruh pendidikan, pelatihan, pengalaman dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai direktorat pengamanan BP Batam. *Jurnal AS-SAID*. Vol 1, no 2
- Suciati, T. A., Deswarta., (2024) Pengaruh Pelatihan Kerja, Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z Di Selat Panjang. *Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*. Vol 18, no 1
- Rahayu, D. K., Mulyani, E., (2021) Pengaruh pendidikan, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pegawai di puskesmas kapanewon temon, kulonprogi daerah istimewa yogyakarta. *Jurnal bisnis dan ekonomi*. Vol 12, no 1
- Khairunnisa, L., Kurmalasari, F., Astaginy, N., (2023) Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Di Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Bombana. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*. Vol 2, no 4
- Harris, Y. (2014). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Interyasa Cabang Pekanbaru. *Relevansi, Akurasi dan Tepat waktu (RAT)*, 535-542.
- Lola, M. S. B., Rifa'i, M., Susanti, RAD (2022) Pengaruh motivasi, pelatihan dan pengawasan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di kerupuk sari kentang kelurahan sumbersekar kecamatan dau. *Jurnal ekonomi*.
- Malik, D. A., Tumbel, A. L., Trang, I., (2020) Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Tirta Investama airmadidi (AQUA). *Jurnal riset ekonomi*. Vol 8, no 1