

**PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR
KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN KERINCI DAN TINGKAT
PENDIDIKAN SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING***

**Rezha Salpi Caniago¹, Bukhari Mualim², Nurfitri³
STIA NUSANTARA SAKTI SUNGAI PENUH**

Email:

rezhacaniago@gmail.com
bukharimualim@gmail.com
fitrinur8833@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of job training and education level on performance. either directly or indirectly at the Ministry of Religion, Kerinci Full Regency. This research uses quantitative methods, with exogenous variables namely job training variables (X1), educational level intervening variables (X2), and endogenous variables namely Performance (Y). The population of this research is all 56 State Civil Apparatuses (ASN) at the Ministry of Kerinci Full Regency. The data analysis technique used is path analysis and is divided into 2 paths, namely sub structure 1 and sub structure 2. that: 1) There is a significant direct effect of job training on the level of education, where the contribution value obtained is 0.094 or 9.4% with a significance of 0.000. 2) There is a significant direct effect of work training on performance, where the contribution value obtained is 0.448 or 44.8% with a significance of 0.000. 3) There is a significant direct influence of education level management on performance, where the contribution value obtained is 0.052 or 5.2% with a significance of 0.000. 4) There is an indirect effect of job training on performance through the level of education significantly, where the contribution value obtained is 0.047 or 4.7%

Keywords: Job Training, Education Level, Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan tingkat pendidikan terhadap Kinerja. baik secara langsung maupun tidak langsung di Kementerian Agama Kabupaten Kerinci Penuh Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan variabel eksogen yaitu variabel pelatihan kerja (X1), variabel intervening tingkat pendidikan (X2), dan variabel endogen yaitu Kinerja (Y). Populasi penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) yang ada pada Kementerian Kabupaten Kerinci Penuh sebanyak 56. Teknik analisis data yang digunakan adalah path analysis dan dibagi menjadi 2 jalur yaitu sub struktur 1 dan Sub Struktur 2 Data dikumpulkan melalui angket, Temuan penelitian

menunjukkan bahwa: 1) Terdapat pengaruh langsung pelatihan kerja terhadap tingkat pendidikan secara signifikan, di mana nilai kontribusi didapatkan adalah 0,094 atau 9,4% dengan signifikansi 0,000. 2) Terdapat pengaruh langsung pelatihan kerja terhadap Kinerja secara signifikan, di mana nilai kontribusi didapatkan adalah 0,448 atau 44.8% dengan signifikansi 0,000. 3) Terdapat pengaruh langsung manajemen tingkat pendidikan terhadap Kinerja secara signifikan, di mana nilai kontribusi didapatkan adalah 0,052 atau 5.2% dengan signifikansi 0,000. 4) Terdapat pengaruh tidak langsung pelatihan kerja terhadap Kinerja melalui tingkat pendidikan secara signifikan, di mana nilai kontribusi didapatkan adalah 0.047 atau 4,7 %

Kata Kunci : Pelatihan Kerja, Tingkat Pendidikan, Kinerja

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam menyelenggarakan kegiatan pemerintahan dan pembangunan, peran pegawai negeri sangatlah penting. Karena pegawai negeri merupakan aparatur negara yang melaksanakan pemerintahan dan pembangunan dalam usaha mencapai tujuan nasional. Unsur manusia merupakan salah satu unsur yang penting, karena manusia selalu berperan aktif dalam suatu organisasi.

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dan strategis untuk tercapainya tujuan organisasi di lingkungan pemerintahan, hal ini dikarenakan manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi tersebut meskipun sarana prasarana dan sumber daya lainnya mencukupi. Oleh sebab itu agar pelaksanaan tugas organisasi di lingkungan pemerintahan dapat berjalan efektif, efisien dan optimal dituntut pengembangan sumber daya manusia yang terencana dan berkelanjutan sehingga akan mendapatkan sumber daya manusia yang berkompeten, profesional serta mampu mempunyai mutu kinerja yang tinggi yang sesuai dengan tuntutan organisasi serta diharapkan dapat menjadi teladan bagi masyarakat lainnya.

Agar tercapainya tujuan suatu organisasi di lingkungan maka diperlukan kinerja pegawai yang baik. Suatu kinerja dapat dikatakan baik apabila dalam melakukan suatu pekerjaan mendapatkan hasil yang sesuai dengan tujuan baik itu secara kualitas, kuantitas dan waktu yang sesuai dengan target yang telah ditentukan. Hal ini senada dengan pendapat menurut Mangkunegara (2000:67) yang menyebutkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dalam menghasilkan kinerja yang optimal yang optimal dibutuhkan tingkat pendidikan yang tinggi karena adanya hubungan antara kualitas pelayanan dengan tingkat pendidikan, seperti teori yang diungkapkan Simamora (2001:23) terdapat hubungan dan saling berhubungan antara tingkat pendidikan dan kualitas pelayanan, bahwa tingginya tingkat pendidikan yang dimiliki akan mudah

menciptakan kualitas dari suatu pelayanan, sebaliknya kualitas pelayanan dapat diciptakan salah satunya dengan ditunjang dengan tingkat pendidikan tinggi.

Selain tingkat pendidikan, pelatihan juga dapat mempengaruhi kinerja seperti yang diungkapkan oleh Sikula dalam Mangkunegara (2011:50) mengatakan, “Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana peserta pelatihan mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan mencapai perbaikan kinerja yg optimal dan pelayanan yang berkualitas”.

Oleh sebab itu berdasarkan fenomena yang telah peneliti uraikan di atas, mengenai permasalahan pelatihan kerja, tingkat pendidikan dan kinerja peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kerinci, dengan mengidentifikasi dan meneliti berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kerinci Dan Tingkat Pendidikan Sebagai Variabel Intervening”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di kemukakan di atas, maka dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh pelatihan kerja terhadap tingkat pendidikan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kerinci ?
2. Apakah terdapat pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kerinci ?
3. Apakah terdapat pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kerinci?
4. Apakah terdapat pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kerinci melalui tingkat pendidikan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hal-hal sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh pelatihan kerja terhadap tingkat pendidikan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kerinci ?
2. Apakah terdapat pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kerinci ?
3. Apakah terdapat pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kerinci?
4. Apakah terdapat pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kerinci melalui tingkat pendidikan ?

1.4 Tinjauan Pustaka

Pelatihan

Dessler (2011:280), pelatihan adalah proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan baru untuk melakukan pekerjaannya.

Tingkat Pendidikan

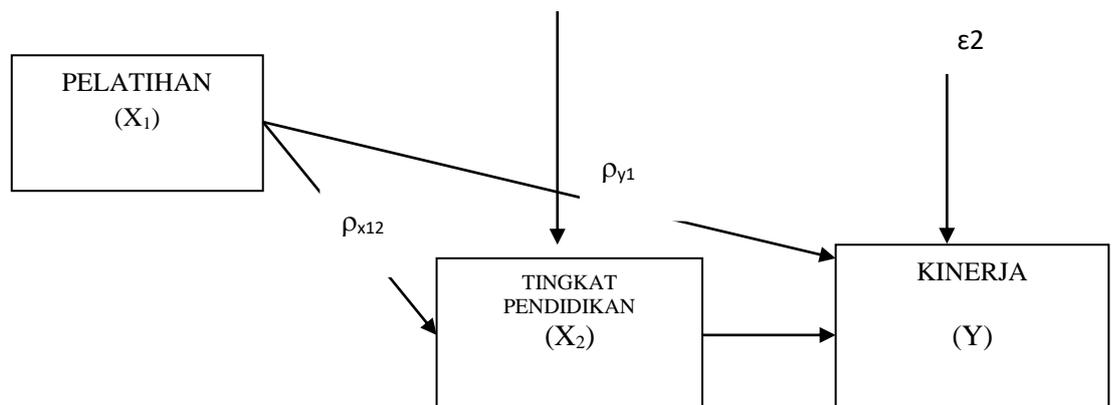
Taufiq Effendi (2005:72) pendidikan adalah “segalah usaha yang bertujuan mengembangkan sikap dan kepribadian, pengetahuan dan ketrampilan” pendidikan sebagai tulang punggung kemajuan suatu Negara, menentukan tinggi rendahnya derajat dan kedudukan bangsa.

Kinerja

Gomes dalam Mangkunegara (2006:9) mengemukakan definisi kinerja pegawai sebagai:” ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering di hubungkan dengan produktivitas”.

1.5 Kerangka Pemikiran

Sesuai dengan landasan teori dan beberapa hasil penelitian terdahulu di atas maka dapat dibuat sebuah kerangka berpikir konseptual yang akan dipedomani seperti terlihat pada gambar di bawah ini yaitu:



1.6 Hipotesis

Berdasarkan pengkajian dari uraian di atas sehingga hipotesis ini dapat dikemukakan sebagai berikut:

- 1) Pelatihan kerja berpengaruh secara langsung terhadap tingkat pendidikan Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kerinci ?
- 2) Pelatihan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kerinci ?
- 3) Tingkat Pendidikan berpengaruh langsung terhadap kinerja Pegawai Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kerinci ?

- 4) Pelatihan kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja dengan tingkat pendidikan sebagai Variabel Intervening Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kerinci ?

II. METODE PENELITIAN

2.1 Metode Penelitian

Adapun Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

2.1.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuantitatif.

2.1.2 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) di kantor Kementerian Agama Kabupaten Kerinci yang berjumlah 56 orang.

2.1.3 Sampel

Berdasarkan populasi tersebut, maka yang menjadi sampel penelitian adalah 56 orang.

2.1.4 Teknik Analisis Data

Skala Likert

No	Pernyataan	Nilai
1	Sangat Setuju	4
2	Setuju	3
3	kurang setuju	2
4	Tidak setuju	1

Normalitas

Pengujian normalitas bertujuan untuk menguji asumsi bahwa distribusi sampel dari galat taksiran sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal, teknik pengujian normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Kalmogorov Smirnov*.

Linieritas

Untuk mengetahui linear-tidaknya hubungan setiap variabel, maka peneliti melakukan kajian uji linearitas variabel eksogen terhadap variabel endogen dengan bantuan komputer program SPSS for Window Release 16.0

Uji F

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas tersebut secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya.

Uji Signifikansi Pengaruh tidak langsung atau *intervening* (perantara)

Untuk mengetahui apakah terdapat signifikansi pengaruh tak langsung variabel x terhadap y melalui variabel intervening (perantara) maka dapat diuji dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (1982) dan dikenal dengan uji Sobel (Sobel test).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		PelatihanKerja(X1)	TingkatPendidikan(X2)	Kinerja(Y)
N		56	56	56
Normal Parameters ^a	Mean	26.73	28.54	27.30
	Std. Deviation	3.233	2.942	3.110
Most Extreme Differences	Absolute	.118	.119	.093
	Positive	.105	.110	.074
	Negative	-.118	-.119	-.093
Kolmogorov-Smirnov Z		.879	.892	.694
Asymp. Sig. (2-tailed)		.422	.403	.721
a. Test distribution is Normal.				

Sumber: Olah data 2022

Berdasarkan hasil perhitungan pengujian normalitas diatas variabel pelatihan kerja (X₁), tingkat pendidikan (X₂), dan Kinerja Pegawai (Y) nilai probabilitas lebih besar dari 0,05, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh data dari setiap variabel berdistribusi secara normal dan dapat digunakan dalam analisis kajian penelitian.

3.2 Uji Linieritas

A. Linieritas antara Pelatihan Kerja (X1) dengan Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.

Kinerja(Y) * PelatihanKerja(X1)	Between	(Combined)	363.828	11	33.075	8.662	.000
	Groups	Linearity	291.721	1	291.721	76.398	.000
		Deviation from Linearity	72.107	10	7.211	1.888	.073
	Within Groups		168.012	44	3.818		
	Total		531.839	55			

Sumber: Olah data 2022

Karena nilai signifikansi lebih besar dari pada Alpha (0,05) maka dapat dinyatakan bahwa variabel pelatihan kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) linier.

B. Linieritas antara Tingkat Pendidikan (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja(Y) * Pelatihan(X2)	Between	(Combined)	122.568	8	15.321	6.928	.001
	Groups	Linearity	112.385	1	112.385	50.817	.000
		Deviation from Linearity	10.183	7	1.455	.658	.703
	Within Groups		28.750	13	2.212		
Total			151.318	21			

Sumber: Olah data 2022

Karena nilai signifikansi lebih besar dari pada *Alpha* (0,05) maka dapat dinyatakan bahwa variabel tingkat pendidikan (X₂) dan Kinerja Pegawai (Y) dikategorikan linear.

C. Linieritas antara pelatihan kerja (X1) dengan tingkat pendidikan (X2).

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TingkatPendidikan (X2) * PelatihanKerja(X1)	Between	(Combined)	117.396	11	10.672	1.310	.251
	Groups	Linearity	45.101	1	45.101	5.535	.023
		Deviation from Linearity	72.295	10	7.230	.887	.552
	Within Groups		358.532	44	8.148		

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Tingkat Pendidikan (X2) * Pelatihan Kerja (X1)	117.396	11	10.672	1.310	.251
Between Groups					
Linearity	45.101	1	45.101	5.535	.023
Deviation from Linearity	72.295	10	7.230	.887	.552
Within Groups	358.532	44	8.148		
Total	475.929	55			

Sumber: Olah data 2022

Karena nilai signifikansi lebih besar dari pada Alpha (0,05) maka dapat dinyatakan bahwa variabel pelatihan kerja (X1) terhadap tingkat pendidikan (X2) linear.

3.3 Pengujian Signifikansi Koefisien Regresi

No	Jalur Hubungan	Nilai Sign	Kesimpulan	Keterangan
1.	Pelatihan kerja (X ₁) terhadap tingkat pendidikan (X ₂)	0.021	Signifikan	Terdapat hubungan yang signifikan antara integritas, dengan MSDM. Dengan <i>RSquare</i> = 0.095
2.	Pelatihan kerja (X ₁), tingkat pendidikan (X ₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y)	0,000	Signifikan	Terdapat hubungan yang signifikan antara pelatihan kerja, tingkat pendidikan dengan kinerja pegawai. Dengan <i>R Square</i> = 0.596

Sumber: Olah data 2021

3.4 Uji Signifikansi Pengaruh tidak langsung atau *intervening* (perantara)

Berdasarkan perhitungan di atas, diketahui bahwa kontribusi pengaruh tidak langsung variabel pelatihan kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui tingkat pendidikan (X2) yaitu sebesar 0,047.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil uji hipotesis untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan tingkat pendidikan terhadap kinerja. Dari hasil pengolahan data dan pembahasan seperti yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Terdapat pengaruh langsung pelatihan kerja terhadap tingkat pendidikan secara signifikan, di mana nilai kontribusi didapatkan adalah 0,094 atau 9,4% dengan nilai signifikansi lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ artinya pelatihan

- kerja berpengaruh terhadap tingkat pendidikan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kerinci.
2. Terdapat pengaruh langsung pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai secara signifikan, di mana nilai kontribusi didapatkan adalah 0,448 atau 44.8% dengan nilai signifikansi lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ artinya pelatihan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kerinci.
 3. Terdapat pengaruh langsung tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai secara signifikan, di mana nilai kontribusi didapatkan adalah 0,052 atau 5.2% dengan nilai signifikansi lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ artinya tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kerinci.
 4. Terdapat pengaruh tidak langsung pelatihan kerja terhadap kinerja melalui tingkat pendidikan kerja secara signifikan, di mana nilai kontribusi didapatkan adalah 0,047 atau 4,7% dengan nilai T_{hitung} lebih besar dari T_{tabel} ($1,720 > 1,672$) dari $\alpha = 0,05$ artinya pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui tingkat pendidikan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kerinci.

V. UCAPAN TERIMAKASIH

Terima Kasih Kepada LPPM STIA Nusantara sakti Sungai Penuh yang telah member kesempatan untuk publish jurnal OJS Jurnal Administrasi Nusantara (JAN), serta semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu dalam jurnal ini.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Gibson, Ivancecich, Donnelly , 2006, organisasi perilaku struktur dan proses, Jakarta, Binarupa Aksara
- Harjana, 2000, Perilaku Organisasi (Cetakan Pertama), PT Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Hasibuan, Malayu SP, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan, Jakarta, Gunung Agung.
- Moeljono. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta
- Miller, Timothi. 2005. Perilaku Organisasi. Ed.12. Andi Ofset. Yogyakarta
- Mulyana.2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 10. Jakarta: PT. Indeks.
- Nawawi, Purwadarminta. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta
- Nugroho. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Rivai, Veithzal. 2009. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi (Cetakan Pertama). Jakarta, PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia, Mandar Baru, Bandung

- Sa'ad. Wahyu. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan II). Penerbit STIE YKPN. Yogyakarta
- Sarwoto, Anwar. 2003. Dasar-dasar Perilaku Organisasi (Cetakan Pertama). Yogyakarta: UII Press.
- Sedarmayanti, 2011, Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan serta Meningkatkan Kinerja untuk Meraih Keberhasilan, Jakarta, Refika Aditama.
- Siagian. Henri. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Persada. Yogyakarta
- Silalahi, Ulber, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan II). Penerbit STIE YKPN. Yogyakarta
- Siswanto, Sarjono, 2009, Manajen Personalia, Penerbit CV.Alfabeta, Bandung.