

PENGARUH PENDIDIKAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN MAMASA

Yuniati

Email : yuniatiunhy0@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare
Jl.Jend. Ahmad Yani No.KM .6, Bukit Harapan, Kec.Soreang, Kota Parepare,Sulawesi Selatan
Kode Pos 91112

Abstrak

Pendidikan dan pengembangan mempunyai peran penting untuk meningkatkan kinerja para pegawai untuk meningkatkan SDM yang lebih bermutu. Kinerja merupakan ukuran hasil kerja yang menggambarkan sejauh mana aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas dan berusaha mencapai tujuan yang ditetapkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten mamasa. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Data yang diolah adalah hasil dari penyebaran kuesioner kepada pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamasa dengan populasi dan sampel yang digunakan sebanyak 41 responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, pengujian hipotesis (uji F) dan koefisien determinasi. Diketahui bahwa tabel *coefficients* diperoleh nilai thitung = 3,758 yang artinya thitung > ttable (3,758 > 2,02269) dengan signifikan 0,001 < 0,05 maka hipotesis diterima artinya secara parsial terdapat pengaruh positif signifikan antara Pendidikan terhadap kinerja pegawai. Diketahui bahwa tabel *coefficients* diperoleh nilai thitung = 4,986 yang artinya thitung > ttable (4,986 > 2,02269) dengan signifikan 0,000 < 0,05 hipotesis diterima artinya secara parsial terdapat pengaruh positif signifikan antara pengembangan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, variabel pendidikan dan pengembangan secara Bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara Pendidikan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Pendidikan, Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kinerja.

Abstract

Education and development play an essential role in improving employee performance to enhance the quality of human resources. Performance is a measure of work results that describes the extent to which an individual carries out tasks and strives to achieve established goals. This study aims to determine whether human resource development influences employee performance at the Ministry of Religious Affairs Office in Mamasa Regency. The research adopts a quantitative descriptive approach. The data analyzed were collected through a questionnaire distributed to employees at the Ministry of Religious Affairs Office in Mamasa Regency, with a total population and sample of 41 respondents. The data analysis techniques used in this study include validity and reliability tests, multiple linear regression analysis, hypothesis testing (F-test), and the coefficient of determination. The coefficient table indicates that the calculated t-value (t_x) is 3.758, which means $t_x > t\text{-table}$ (3.758 > 2.02269) with a significance level of 0.001 < 0.05. Thus, the hypothesis is accepted, signifying that education has a significant positive influence on employee performance. Additionally, the coefficient table shows a t_x value of 4.986, indicating $t_x > t\text{-table}$ (4.986 > 2.02269) with a significance level of 0.000 < 0.05. This confirms that development also has a significant positive influence on employee performance. Therefore, the variables of education and development collectively have a significant impact on employee performance. The findings of this study indicate a positive and significant relationship between education, human resource development, and employee performance.

Keywords: Education, Human Resource Development, Employee Performance



DECISION : Jurnal Ekonomi dan Bisnis

ISSN. 2721-4907

Volume 6, Nomor 1, Februari 2025

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. Oleh karena itu, organisasi membutuhkan sumber daya manusia dalam hal ini yaitu pegawai yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi. Di mana kinerja pegawai yang tinggi atau baik dapat dijadikan salah satu faktor dasar tolak ukur keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Sumber daya yang dimiliki perusahaan atau organisasi tidak akan memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimal. Kinerja pegawai merupakan suatu tindakan yang dilakukan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan organisasi atau bisa dikatakan bahwa kinerja pegawai yaitu tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi (Wahyuniardi, et.al., 2018). Untuk mencapai hal tersebut diperlukan pendidikan agar menghasilkan sumber daya manusia yang berkompetensi. Tingkat pendidikan pada dasarnya mengulas hal tingkat-tingkat atau jenjang-jenjang pendidikan yang terdapat pada pendidikan formal.

Program pengembangan sumber daya manusia diperlukan untuk setiap pegawai/petugas baik pada saat awal memasuki sebuah perusahaan maupun secara berkelanjutan mengikuti tuntutan pekerjaan. Kontribusi sumber daya manusia bagi perusahaan sangatlah wajib peranannya baik secara perseorangan maupun kelompok, dan sumber daya manusia merupakan kunci utama bagi kelancaran jalannya sebuah organisasi, bahkan untuk mencapai suatu tujuan perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Dalam menentukan sumber daya yang bagus seorang pemimpin perusahaan diharuskan untuk bekerja secara seksama dengan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan karakter perusahaannya, serta mampu memperkerjakan karyawan yang memiliki kompetensi sesuai yang dibutuhkan. Kelangsungan jalannya sebuah perusahaan juga tidak lepas dari kinerja karyawan yang baik dan ikut berperan aktif dalam pencapaian suatu tujuan perusahaan. Dalam manajemen sumber daya manusia terdapat sasaran utama yaitu upaya perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Ada beberapa variabel pendukung yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu pendidikan dan pengembangan sumber daya manusia yang berasal dari individu maupun organisasi, serta kinerja pegawai harus menjadi fokus utama perusahaan untuk mengetahui kemampuan pegawainya, karena pada dasarnya kinerja pegawai akan berhubungan langsung dengan kinerja perusahaan dan semakin baik kinerja yang dimiliki oleh pegawai maka semakin baik juga kelangsungan perusahaan tersebut.

Pengembangan sumber daya manusia terkait diperlukan untuk mempengaruhi kinerja organisasional dan tidak hanya terbatas pada pegawai operasional semata, namun juga meliputi tingkatan manajerial. Perumusan wewenang dan tanggung jawab yang harus dicapai pegawai harus ditetapkan dengan standar atau tolak ukur yang telah disepakati oleh bawahan dan atasan. Bawahan bersama atasan masing-masing dapat menetapkan sasaran kerja dan standar kinerja yang harus dicapai serta menilai hasil-hasil yang sebenarnya dicapai pada akhir kurun waktu tertentu. Peningkatan kinerja karyawan secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan, yang direfleksikan dalam kenaikan produktifitas. Selain itu, ketaatan pegawai terhadap peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan belum sesuai yang diharapkan. Hal tersebut dapat di lihat dengan masih ditemukan beberapa pegawai yang kurang tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan kantor dikarenakan adanya pegawai yang meninggalkan kantor pada jam kerja hanya untuk keperluan pribadi.

Hal tersebut bertentangan dengan pasal 6 ayat (2) Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 107 Tahun 2013 tentang tunjangan kinerja pegawai dilingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan , antara lain disebutkan bahwa "jam kerja pegawai yaitu masuk jam 07.30-16.00, sedangkan jam istirahat jam 12.00-13.00. Menurut Prof. H. Mahmud Yunus yang dimaksud Pendidikan ialah suatu usaha yang dengan sengaja dipilih

untuk mempengaruhi dan membantu anak yang bertujuan untuk meningkatkan ilmu pengetahuan, jasmani dan akhlak sehingga secara perlahan bisa mengantarkan anak kepada tujuan dan cita-citanya yang paling tinggi.

Komponen pelaksanaan meliputi persiapan pembelajaran pada pelatihan dan kegiatan pembelajaran pelatihan itu sendiri. Dalam persiapan pembelajaran pada pelatihan, penyenggara akan melakukan langkah-langkah seperti penyusunan bahan belajar pelatihan atau perancangan serta pengembangan kurikulum pelatihan yang di gunakan. Selanjutnya narasumber atau sumber belajar serta peserta yang akan terlibat dalam pelatihan. Setelah langkah itu, penyelenggara akan mempersiapkan sarana dan prasarana penunjang kegiatan pembelajaran pelatihan. Salah satunya adalah media pembelajaran.

Menurut Tika (2012), kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Kinerja pegawai merupakan salah satu tolak ukur dari keberhasilan suatu instansi. Menurut T.R. Michel dalam Rizky (2001) indikator kinerja meliputi : a) kualitas pelayanan (*quality of work*), b) komunikasi (*communication*), c) kecepatan (*promptness*), d) kemampuan (*capability*), e) inisiatif (*initiative*). Berdasarkan observasi pada pra penelitian yang telah di laksanakan pada kinerja pegawai kementerian agama kab. Mamasa pada tahun 2023, dengan melihat aktivitas pegawai sebagai tolak ukur dalam penelitian ini menunjukkan bahwa, prestasi kerja pegawai belum maksimal, hal ini dapat dilihat dengan di temukannya beberapa pegawai yang belum memahami tugas dan tanggung jawab yang di berikan. Sehingga hal tersebut akan berdampak terhadap tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Di tinjau dari aspek keterampilan dan kedisiplinan yang di miliki pegawai, masih ditemukan beberapa pegawai yang membebankan pekerjaan kepada pegawai yang lain, hal ini disebabkan karena kurang ketempilan yang di miliki oleh pegawai tersebut, serta adanya kebebasan pegawai yang sering menunda-nunda pekerjaan yang hingga akhirnya pekerjaan tersebut menjadi bertambah, fenomena tersebut tampaknya sudah menjadi kebiasaan dari pegawai, sehingga sangat berdampak terhadap kinerja pegawai. Namun dapat kita ketahui bersama yang menjadi persoalan di sini adalah para karyawan yang ada itu kebanyakan tingkat pendidikan mereka masuk dalam kategori SMA kemudian keterampilan dan juga pengembangan *soft skill* maupun *hard skill* mereka masih terbatas. Selain itu juga mereka juga kurang memahami bagaimana konsep yang selalu ada dalam perkembangan perusahaan terutama perkembangan yang semakin praktis dengan pemanfaatan mesin-mesin yang lebih produktif itu mereka perlu dilakukan pendalaman supaya apa yang telah mereka pahami itu benar-benar mereka pahami dan produktivitas mereka dapat semakin diperhatikan. Untuk itu karena secara tingkat pendidikan maupun kemampuan itu masih tergolong yang rendah maka perusahaan wajib melakukan sebuah cara supaya apa yang diharapkan perusahaan itu benar-benar terwujud sehingga perusahaan mampu bersaing secara positif untuk mencapai hasil yang semaksimal mungkin.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini akan di laksanakan pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamasa. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamasa yang berjumlah 41 orang. Jenis penelitian yang digunakan data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dari sumber langsung dalam bentuk angka yang dapat dihitung, data kualitatif, yaitu berupa gambaran sejarah singkat perusahaan, visi dan misi serta struktur organisasi perbankan. Adapun sumber data yang di gunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer, yaitu data yang di peroleh dari hasil pengamatan langsung terhadap objek penelitian ini baik melalui wawancara maupun kuesioner yang di sebar ke pegawai Kementerian Agama Kab. Mamasa. Data sekunder, yaitu data yang di peroleh dengan mempelajari berbagai literatur-literatur seperti buku maupun artikel ilmiah yang terikat dengan penelitian ini. Tehnik pengumpulan data yaitu observasi, angket dan dokumentasi.

Tehnik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Adapun rumus yang digunakan sebagai berikut:

Rumus :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Y = kinerja terikat

a = konstanta
 b1,b2 = koefisien regresi
 X1,X2 = variabel bebas
 X1 = Pendidikan
 X2 = pengembangan sumber daya manusia

1. Uji Coba Instrumen

a. Uji validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan Tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen (Arikunto 1998, h.168). suatu instrumen yang valid dan sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrument yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan valid atau tidak, maka r yang diperoleh (rhitung) dikonsultasikan dengan (rtabel) maka instrument dikatakan valid, dan apabila rhitung > rtabel maka instrument dikatakan valid, dan apabila rhitung < rtabel maka instrument dikatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah instrumen cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument itu sudah baik (Arikunto 1998, h.170). instrumen yang baik tidak akan bersifat tebdensius atau mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrument yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya. Suatu instrumen pengukuran yang menghasilkan koefisien *alpha Cronbach* kurang dari 0,6 dipertimbangkan kurang baik, 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 baik (Eko Aria 2008, h. 50).

2. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi setelah diketahui besarnya koefisien korelasi, tahap selanjutnya adalah mencari nilai koefisien determinasi. Koefisien determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi. Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen.

Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Kd = r^2_{xy} \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = koefisien determinasi

r²_{xy} = koefisien kuadrat korelasi berganda

3. Uji hipotesis

- a. Uji t, pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independent secara individua menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2006). Pengujian persial regresi dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara individua mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat dengan asumsi variabel yang lain itu konstan.

Dasar pengambilan Keputusan :

- 1) Jika probabilitas (signifikansi) > 0,05 (α) atau T hitung < T table berarti hipotesis tidak terbukti maka H₀ diterima dan H_a ditolak, bila dilakukan uji secara persial.
 - 2) Jika propabilitas (signifikansi) < 0,05 (α) atau T hitung > T table berarti hipotesis terbukti maka H₀ ditolak dan H_a diterima, bila dilakukan uji secara persial.
- b. Ujil F, digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 5%. Apabila nilai F hasil perhitungan lebih besar dari nilai nilai F tabel maka hipotesis aternatif yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Gunjarati, 2001).
- 1) Jika probabilitas (signifikansi) > 0,05 (α) atau F hitung < F tabel berarti hipotesis tidak terbukti maka H₀ diterima dan H_a ditolak bila dilakukan secara simultan.
 - 2) Jika probabilitas (signifikansi) < 0,05 (α) atau F hitung > F tabel berarti hipotesis terbukti maka H₀ ditolak dan H_a diterima bila dilakukan secara simultan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji validitas dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan r tabel dengan $\alpha = 5\%$ dan menentukan nilai tabel koefisien korelasi (r) pada degree of freedom (df) = $n - k$, dalam hal ini n (jumlah responden) dan k (jumlah konstruk). Pada kasus ini besarnya df dapat dihitung $41-2$ atau $df = 39$ dengan $\alpha 0,05$ didapat r tabel $0,3081$, jika r hitung (untuk tiap-tiap butir pertanyaan dapat dilihat pada kolom corrected item pernyataan total correlation) lebih besar dari r tabel dan nilai r positif, maka butir pertanyaan tersebut di katakana valid.

Tabel 1 Hasil uji validitas instrumen

Variabel	Item pertanyaan	Corrected item pertanyaan total correlation	r tabel	Keterangan
Pendidikan (X1)	Pendidikan 1	0,748**	0,3081	Valid
	Pendidikan 2	0,727**	0,3081	Valid
	Pendidikan 3	0,770**	0,3081	Valid
	Pendidikan 4	0,838**	0,3081	Valid
	Pendidikan 5	0,880**	0,3081	Valid
Pengembangan sdm (X2)	Pengembangan sdm 1	0,533**	0,3081	Valid
	Pengembangan sdm 2	0,621**	0,3081	Valid
	Pengembangan sdm 3	0,792**	0,3081	Valid
	Pengembangan sdm 4	0,861**	0,3081	Valid
	Kinerja pegawai 1	0,777**	0,3081	Valid
Kinerja pegawai (Y)	Kinerja pegawai 2	0,713**	0,3081	Valid
	Kinerja pegawai 3	0,660**	0,3081	Valid
	Kinerja pegawai 4	0,718**	0,3081	Valid
	Kinerja pegawai 5	0,776**	0,3081	Valid
	Kinerja pegawai 6	0,813**	0,3081	Valid

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2024

Dari tabel 1 dapat diketahui bahwa masing-masing item pertanyaan memiliki r hitung $>$ dari r tabel ($0,308$) dan bernilai positif. Dengan demikian butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa semua item didalam variabel Pendidikan yang di uji dalam penelitian dinyatakan bahwa masing-masing instrument pernyataan dianggap valid karena nilai corrected item total correlation $>$ dari r tabel pada signifikan $0,05$ (5%)

Tabel 2 Hasil uji realibilitas instrument

Variabel	Reliabilitas coefficient	Alpha	Keterangan
Pendidikan (X1)	6 item pertanyaan	0,799	Reliabel
Pengembangan sdm (X2)	6 item pertanyaan	0,790	Reliabel
Kinerja pegawai (Y)	6 item pertanyaan	0,783	Reliabel

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2024

Dari keterangan tabel 2 diatas dapat di ketahui bahwa masing-masing variabel memiliki Cronbach alpha > 0,60. Dengan demikian variabel (Pendidikan, pengembangan sumber daya manusia, kinerja pegawai) dapat dikatakan reliabel.

Koefisien determinasi yang memiliki fungsi untuk menjelaskan sejauh mana kemampuan variabel independen (Pendidikan dan pengembangan sumber daya manusia) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai).

Tabel 3 Uji Pengaruh Secara Simultan Model Summary

Modell	R	R Squarel	Adjusted R Squarel	Std. Elror Of Thel Elstilmatel
1	.848*	.719	.704	.93018

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2024

Hasil uji koefisien determinasi tersebut memberikan makna, bahwa masih terdapat variabel independent lain yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Uji simultan, ditunjukkan dengan hasil pertimbangan F test yang menunjukkan nilai 81,494 dengan Tingkat probabilitas 0,000 yang jauh dibawah alpha 5%.

Tabel 4 Uji signifikan simultan (uji statistic F)

Model	Sum of squares	df	Mean sqaure	F	Sig.
1 Relgrellsilon	83,999	2	42,000	48,542	.000*
Relsildual	32,879	38	.865		
Total	116,878	40			

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2024

Uji signifikan t digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara persial. Uji signifikan t ini, dalam hasil perhitungan statistik *ordinary least square* (OLS) ditunjukkan dalam thitung.

Tabel 5 Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t)

Modal	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	T	Sig.
	B	Std. Eror	Beta		
1 (constant)	3,924	2,065		1,900	065
Pendidikan (X1)	.288	.077	.406	3,758	.001
Pengembangan sdm (X2)	.516	.104	.538	4,986	.000

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2024

Besarnya angka t tabel dengan ketentuan $\alpha = 0,05$ dan $df = (n-1)$ atau $(41-2) = 39$ sehingga dapat di peroleh nilai ttabel sebesar 2,02269. Berdasarkan tabel 4.16 diatas, maka dapat diketahui pengaruh masing-masing variabel sebagai berikut:

- 1) Variabel Pendidikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kementerian Agama kabupaten mamasa.

Dari tabel coefficients dapat diperoleh nilai thitung = 3,758 yang artinya thitung > ttabel (3,758 > 2,02269) dengan signifikan 0,001 < 0,05 maka hipotesis diterima artinya secara parsial terdapat pengaruh positif signifikan antara Pendidikan terhadap kinerja pegawai.

- 2) Variabel pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada kantor Kementerian Agama kabupaten mamasa.

Dari tabel coefficients diperoleh nilai thitung = 4,986 yang artinya thitung > ttabel (4,986 > 2,02269) dengan signifikan 0,000 < 0,05 hipotesis diterima artinya secara parsial terdapat pengaruh positif signifikan antara pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

1. Pengaruh Pendidikan terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa Pendidikan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai, artinya kenaikan pendidikan akan di ikuti oleh kenaikan kinerja pegawai secara signifikan. Pendidikan begitu penting karena Pendidikan menjadi kebutuhan dasar bagi banyak perusahaan yang akan menerima seseorang untuk bekerja sesuai tingkat pendidikan, banyak perusahaan akan menerima pelamar kerja yang jenjang pendidikan nya lebih tinggi, jika pendidikan seseorang tinggi maka akan mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan tingkat pendidikan nya dan sebaliknya jika pendidikan seseorang rendah maka sedikit pintu yang terbuka untuk berkarir lebih baik.

Sumber daya manusia atau karyawan yang menduduki suatu jabatan tertentu dalam organisasi, belum tentu mempunyai kemampuan yang sesuai dengan persyaratan yang diperlukan dalam jabatan tersebut. Hal ini terjadi karena sering seseorang menduduki jabatan tertentu bukan karena kemampuannya, melainkan karena tersedianya formasi. Oleh sebab itu pegawai atau staf baru ini perlu penambahan kemampuan yang mereka perlukan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya setiap terjadi peningkatan kinerja pegawai di pengaruhi oleh pendidikan seorang pegawai. Hal tersebut dikarenakan oleh Tingkat pendidikan seorang pegawai menjamin kinerja pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamasa, pegawai dengan tingkat pendidikan yang beragam tetap akan mengerjakan pekerjaannya secara maksimal sehingga kinerjanya pun akan meningkat atau tetap terjaga.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Agung Nugraha pada tahun 2020. Dengan judul Pengaruh pendidikan, pelatihan terhadap kinerja melalui kompetensi pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Pangkep. Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa terdapat pengaruh positif secara langsung pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai dan ada pengaruh positif secara tidak langsung pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja melalui kompetensi pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan kabupaten Pangkep.

2. Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai

Pengembangan sumber daya manusia mampu meningkatkan kinerja pegawai mengenai pengembangan dan kinerja yang menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kerja pegawai. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dengan adanya pengembangan sumber daya manusia selselorang dapat melngembangkan bakatnya sehingga dalam bekerja ia lebih dapat mengembangkan bakat yang di miliknya tersebut sesuai dengan kemampuannya.

Dari pengembangan sumber daya manusia tersebut akan terdampak pada peningkatan kerja pegawai yang secara langsung mempengaruhi kinerja pemerintahan. Pengembangan sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang besar dalam menentukan efektivitas dan efisiensi organisasi, karena pengembangan sumber daya

manusia dapat membantu pegawai untuk bekerja dengan lebih baik lagi. Jika suatu program pengembangan sumber daya manusia dapat terselenggara dengan baik oleh organisasi, maka akan banyak manfaat yang dapat dipetik oleh organisasi, oleh berbagai kelompok kerja, dan oleh para karyawan.

Dengan demikian apabila pengembangan sumber daya manusia yang telah dilaksanakan telah sesuai dengan kebutuhan dan telah mencapai sasaran maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai yang kemudian akan jauh lebih baik dari sebelumnya. Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa pengembangan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai, artinya kenaikan pengembangan sumber daya manusia akan diikuti oleh kenaikan kinerja pegawai secara signifikan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh M. Arif Nasution pada tahun 2014. Dengan judul Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Cabang Binjai. Hasil penelitian ini adalah dari hasil analisis data yang dilakukan pengembangan sumber daya manusia pada PT. PLN Cabang Binjai dapat dikategorikan baik, hal tersebut berdasarkan hasil kuesioner tentang pengembangan sumber daya manusia, seluruh responden menjawab pertanyaan dengan jawaban dengan nilai tinggi sehingga dari hasil kuesioner dilakukan analisis korelasi Product Moment untuk melihat bagaimana pengembangan sumber daya manusia. Kinerja Pegawai PT. PLN cabang binjai dapat dikatakan baik karena dengan pengembangan sumber daya manusia yang telah baik akan meningkatkan kinerja pegawai pada organisasi tersebut, terbukti adanya pengaruh antar kedua variabel yang dikategorikan tinggi dan juga berdasarkan hasil uji test "t" dapat dilihat koefisien korelasi antara pengembangan sumber daya manusia terhadap karyawan sebesar 6. 845 adalah signifikan, artinya koefisien korelasi tersebut dapat diterima.

3. Pengaruh Pendidikan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamasa. Hal ini berarti hipotesis yang diajukan yaitu "diduga ada pengaruh pendidikan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamasa.

Adapun hubungan variabel pendidikan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap variabel kinerja pegawai pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamasa berada pada kategori berpengaruh. Ini berarti terdapat hubungan korelasi positif antara pendidikan dan pengembangan sumber daya manusia dengan kinerja pegawai. Uji simutan menyatakan bahwa Pendidikan dan pengembangan adalah proses untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia serta untuk memperbaiki keterampilan kerja pegawai untuk membantu tercapainya tujuan dari kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamasa. Program-program yang ada dalam pendidikan dan pengembangan akan memberi manfaat kepada lembaga dan pegawai itu sendiri. Memperoleh manfaat seperti peningkatan produktivitas kerja, stabilitas kerja, dan fleksibilitas kerja sehingga pegawai dapat menyesuaikan diri dengan keadaan yang semakin meningkat. Untuk itu sudah sepatutnya pemimpin selalu mengikut sertakan pegawainya dalam proses pendidikan dan pelatihan, agar kinerja pegawai semakin meningkat.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh Pendidikan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamasa simpulannya adalah sebagai berikut :

1. Dari tabel coefficients diperoleh nilai thitung = 3,758 yang artinya thitung > ttabel (3,758 > 2,02269) dengan signifikan 0,001 < 0,05 maka hipotesis diterima artinya secara parsial terdapat pengaruh positif signifikan antara Pendidikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya kenaikan pendidikan akan diikuti oleh kenaikan kinerja pegawai secara signifikan.



2. Dari tabel coefficients diperoleh nilai thitung = 4,986 yang artinya thitung > ttabel (4,986 > 2,02269) dengan signifikan 0,000 < 0,05 hipotesis diterima artinya secara parsial terdapat pengaruh positif signifikan antara pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya kenaikan pengembangan sumber daya manusia akan diikuti oleh kenaikan kinerja pegawai secara signifikan.
3. Dari hasil analisis uji F test menunjukkan nilai 81,494 dengan Tingkat probabilitas 0,000 yang jauh di bawah alpha 5%. Hal ini berarti bahwa secara Bersama-sama variabel independen pendidikan dan pengembangan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, variabel pendidikan dan pengembangan secara Bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamasa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti hipotesis yang diajukan yaitu "diduga ada pengaruh pendidikan dan pengembangan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamasa, dapat teruji kebenarannya

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka peneliti memberi saran sebagai berikut :

1. Mengingat pengembangan sumber daya manusia memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kementerian agama Kabupaten Mamasa harus memperhatikan faktor pengembangan sumber daya manusia.
2. Dalam penelitian ini yang diteliti terbatas pada pengaruh Tingkat Pendidikan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai sedangkan faktor-faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang belum di ungkap seberapa besar pengaruhnya, semoga pada penelitian selanjutnya dapat membahas faktor-faktor lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

Sesuai dengan permasalahan tersebut maka supaya setiap karyawan itu memiliki kemampuan dan juga keunggulan yang sama maka dibutuhkan beberapa tindakan yaitu tindakan berupa pendidikan, pelatihan secara berkala pengembangan-pengembangan baik itu pengembangan kemampuan maupun pengembangan teknik mereka lakukan juga supaya kinerja mereka jauh lebih baik dan mampu beradaptasi apapun perubahannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adam, W. N., Suryani, W., & Tarigan, El. S. D. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Niagara Parapat Toba Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 2(1), 41–50. <https://doi.org/10.31289/jimbi.v21.463>
- Adiyanto. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero)tbk. *Prosiding Seminar Nasional HUMANIS*, 499–509
- Ahmad Prayudi, (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap. Kinerja Karyawan PT. Raja Wali Nusindo Cabang Medan. Vol. 1 Nomor
- Ali Hasan, N. (2018). PENDIDIKAN DAN PELATIHAN SEBAGAI UPAYA PENINGKATAN KINERJA PUSTAKAWAN Nurhayati Ali Hasan. *Libria*, 10(1), 95–115.
- Andika, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap. Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening, *E-Jurnal Manajemen*, Vol.8
- Arikunto, Suharsimi. (1998). *Prosuder Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta



- bayangkara, IBK. 2008. Kinerja pegawai DPRD di kota parepare: prosedur dan implementasi. Jakarta: salemba empat.
- Buchari, A. (2008). Manajemen Corporate & Strategi Pemasaran Jasa Pendidikan Fokus Pada Layanan Mutu dan Layanan Prima. Alfabeta.
- Busono, G. A. (2016). Pengaruh Sistem Pelatihan dan Pengembangan. Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Sawit Mas, Administrasi Bisnis, 51(2), 127
- Dipang, L. (2013). PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. HASJRAT ABADI MANADO. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 1(3), 1080–1088.
- Eko Aria (2008). Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS. 3.7.7
- Fuad. (2011). “Pengembangan Profesionalitas Guru” dalam Modul A. Pengembangan Profesionalisme Guru. UNSRI
- Ghozali Iman, Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS Semarang: Universitas Diponegoro, 2005
- Ghozali, Imam. (2006). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. (Edisi Kel 4). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gunawan, C. (2018). Mahir Menguasai SPSS: mudah mengelola data dengan IBM. SPSS statistic 25. Yogyakarta: CV: Indriyani
- Handayani, S. R. (2019). Dokumentasi Kebidanan: Bahan Ajar Kebidanan. Banjarmasin: Poliban Press
- Hardjanto, I. (2012). Manajemen Sumber Daya Aparatur (MSDA). Malang.
- Harsuko Rinawati, MP, Manajelmeln Sumbelr Daya Manusia: Aktivitas Utama Dan Pengembangan SDM, cetakan Pratama, Malang Tim UB Press, 2016.
- Hasbullah. (2012). Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan. Jakarta: Raja Grafindo Persada. Hedi, Peni
- Idrus, i., & Risdah, R. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Parepare. DECISION: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, 4(1), 115-123
- Iman, W. A. (2021). Penerapan Model Pembelajaran Bended. Learning dalam Meningkatkan Hasil Belajar Siswa Sekolah Menengah. Kejuruan. Edukatif Jurnal
- Kaswan, Pelatihan Dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja SDM Cetakan kesatu, Jakarta: CV Alfabeta, 2011.
- Kuncoro, Mudrajad. 2009. Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi. Jakarta, Erlangga
- Kurniasari, N. (2016). Hubungan Antara Body Dissatisfaction dengan. Perilaku Diet pada Wanita Dewasa Awal (Skripsi tidak dipublikasikan)
- Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu. 2007. Manajemen sumber daya manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Maria, Agustin. 2012. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Sumber daya Manusia dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Provinsi Sulawesi Tengah. E-Jurnal Katalogis. Vol 1. No.1
- Morsen, M. (2020). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai. PT Utama Meta Abadi. Jurnal Ilmiah
- Nuruni, Tri. (2014). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja. Terhadap Kinerja Guru PAI SD Negeri di Kecamatan Sidoharjo,
- Prabu Mangkunegara. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Priansa, Donni Juni. (2014). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya. Manusia. Bandung: Alfabeta. Priantara Diaz
- Ramli, Rizki Yudhistira. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi pada PT: Skripsi : Universitas Negeri Yogyakarta
- Rivai, Zainal Veithza dkk. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Rizky (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Erlangga
- Robbins (2016) dalam Bintoro dan Daryanto (2017:107) Manajemen. Penilaian Kinerja Karyawan, Penerbit Gaya Media
- Sedarmayanti. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung. PT. Refika Raditama
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Administrasi dilengkapi metode R&S. Bandung: Alfabeta. Sutrisno, Eldy. 2010. Budaya Organisasi (kel-1) Jakarta: Kencana
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Suwatno, (2013), Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam organisasi publik dan. Bisnis , CV. Alfabeta, Bandung
- Syaiful. (2018). Metode Penelitian Bisnis – Lengkap Dengan Teknik. Pengolahan Data SPSS. ANDI: Yogyakarta
- Tika .(2013) Pengaruh budaya organisasi dan kompetensi Terhadap kinerja karyawan pt. Pos indonesia (persero) Bandung. “Jurnal Dosen Politeknik Negeri Padang Jurusan Administrasi Niaga.
- Tonigi, Mahon. 2015. Pengaruh Pengembangan Sumber daya Manusia, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Morowali. Tesis. Program Magister Manajemen Universitas Tadulako Palu.
- Wahyuniardi et al., (2018), Pengaruh. Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi
- Wibowo,(2016). Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada. Jakarta-14240
- Wirawan, dkk, (2016), Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha. Manajemen Vol. 4