

Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Selatan

Yusmayana^a, Rismansyah^b, Adie Kurbani^c

^{a,b,c} Program Studi Manajemen, Universitas PGRI Palembang

*Corresponding author: yusmayana97129@gmail.com

ABSTRACT

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Selatan yang populasinya berjumlah 89 orang. Metode pengambilan pada penelitian ini menggunakan metode sampling purposive yang artinya teknik penentuan sampel dengan dengan pertimbangan kriteria tertentu. Dalam penelitian ini sampel yang diambil yaitu berdasarkan jumlah pegawai (pns) di badan narkotika nasional provinsi sumatera selatan yaitu berjumlah 49 orang yang menjadi sumber data. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah Kuesioner dan Observasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda, analisis korelasi, analisis determinasi, uji hipotesis t dan uji hipotesis F dengan bantuan SPSS 21 for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan ada pengaruh yang signifikan antara Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai di Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Selatan. Hal ini dapat dilihat dari uji t variabel pendidikan yaitu $0,002 < 0,05$ dan variabel Pelatihan $0,004 < 0,05$. Berdasarkan uji F yaitu $0,000 < 0,05$ yang artinya seluruh variabel independen secara bersamaan berpengaruh terhadap variabel dependen.

Kata kunci : Pendidikan, Pelatihan, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine whether there was an influence of the quality of human resources on employee performance at the National Narcotics Agency of South Sumatra Province with a population of 89 people. The sampling method in this study uses purposive sampling method, which means the technique of determining the sample by considering certain criteria. In this study, the sample taken was based on the number of employees (PNS) in the National Narcotics Agency of South Sumatra Province, which amounted to 49 people who became the data source. The data collection method used is Questionnaire and Observation. The data analysis techniques used in this study were multiple linear regression, correlation analysis, analysis of determination, t hypothesis testing and F hypothesis testing with the help of SPSS 21 for windows. The results showed that partially and simultaneously there was a significant influence between Education and Training on Employee Performance at the National Narcotics Agency of South Sumatra Province. This can be seen from the t-test of the education variable, namely $0.002 < 0.05$ and the training variable $0.004 < 0.05$. Based on the F test, which is $0.000 < 0.05$, which means that all independent variables simultaneously affect the dependent variable.

Keywords: Education, Training, Employee Performance

PENDAHULUAN

Fenomena yang terjadi dalam sebuah organisasi dilihat dari kinerja pegawai jika kinerja pegawai baik maka kinerja organisasi juga baik. Dalam hal nya kualitas Sumber Daya Manusia khususnya dibidang pendidikan dan pelatihan, jika ada pegawai yang belum meningkatkan pendidikan dan pelatihan dibidangnya masing-masing maka usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai diantaranya dengan memperhatikan tingkat pendidikannya.

Manajemen kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif (Wibowo, 2014). Manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi. Kinerja pegawai saat ini sudah menjadi faktor yang diperhatikan dalam setiap organisasi, keberhasilan dalam mencapai tujuan yang telah

direncanakan tidak lepas dari peranan penting kinerja pegawai yang baik, dalam kegiatan kinerja pegawai yang baik diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas.

Efektifitas suatu organisasi dalam mengelola tugas dan tanggung jawabnya dalam mengelola Sumber Daya Manusia sangatlah penting, tanpa sumber daya manusia yang berkualitas, suatu organisasi tidak dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik. Oleh karena itu, sumber daya manusia pendidikan dan pelatihan karyawan harus dikelola dengan baik guna mengembangkan kemampuan tim dan kontributor individu.

Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana para karyawan non-manajerial mempelajari pengetahuan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas (Widodo, 2018). Mengingat kinerja pegawai sangat penting dalam menunjang keberhasilan organisasi maka pegawai harus dapat melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai dengan tujuan yang diharapkan oleh organisasi yang bersangkutan dalam hal ini di Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Selatan.

Menurut undang-undang sistem Pendidikan Nasional No. 20 tahun 2003 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 dan masyarakat. Pendidikan pada dasarnya bermaksud membantu peserta didik untuk memberdayakan potensi dalam dirinya atau menumbuhkan kembangkan potensi-potensi kemanusiaan. Oleh karena itu, maka sasaran pendidikan adalah manusia. Manusia memiliki ciri khas yang berprinsip berbeda dengan hewan, ciri khasnya terbentuk dari kumpulan terpadu dari apa yang disebut sifat hakikat manusia.

Badan Narkotika Nasional merupakan lembaga yang bertugas melaksanakan tugas pemerintahan dibidang pencegahan, pemberantasan, penyalahgunaan dan peredaran gelap narkoba. Didalam salah satu pencapaian lembaga atau organisasi di tentukan oleh Kualitas Sumber Daya Manusia (pegawai) yang memiliki kerja sama yang tinggi, serta melaksanakan pendidikan dan pelatihan terhadap pegawai guna meningkatkan kualitas kinerja pegawai yang baik. Berdasarkan survei dilapangan bahwa kualitas sumber daya manusia khususnya dibidang pendidikan dan pelatihan masih ada pegawai yang belum meningkatkan jenjang pendidikan oleh karena itu sangat diperlukan bagi pegawai untuk meningkatkan pendidikannya dan juga masih ada kendala dalam meningkatkan pelatihan untuk pegawai PNS yang belum maksimal.

Menurut penelitian terdahulu hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan pendidikan pelatihan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada PT. Indo Skin Jaya Utama Palembang (Kurbani, 2018).

Menurut penelitian terdahulu hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan pelatihan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Hadjri & Perizade, 2018).

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengambil penelitian yang berjudul ‘‘Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Selatan’’.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: 1). Apakah terdapat pengaruh pendidikan terhadap kinerja pegawai di Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera

Selatan? 2) Apakah terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai di Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Selatan? 3). Apakah terdapat pengaruh pendidikan dan Pelatihan terhadap kinerja pegawai di Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Selatan?

Batasan masalah dalam penelitian ini yaitu: Pada penelitian ini untuk menghindari agar permasalahan tidak meluas, maka peneliti membuat batasan masalah mengenai hal apa saja yang akan diteliti. Batasan pada penelitian ini hanya terfokus pada kualitas sumber daya manusia yang terdiri dari pendidikan, pelatihan dan kinerja pegawai pada pegawai PNS di Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera selatan.

Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui 1) apakah pendidikan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai di badan narkotika nasional provinsi sumatera selatan 2) apakah pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai di badan narkotika nasional provinsi sumatera selatan 3) apakah pendidikan dan pelatihan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di badan narkotika nasional provinsi sumatera selatan? Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Busro, D., & Rismansyah (2021) dengan judul gaya kepemimpinan transformasional terhadap kualitas kerja pegawai yayasan sinergi sriwijaya peduli lindungi kota Palembang. Hasil penelitian ini Hal ini menunjukkan bahwa hubungan kepemimpinan transformasional terhadap kualitas kerja adalah sangat kuat dan hasil analisis koefisien determinasi R Square sebesar 0,596 atau 59,6% yang berarti bahwa perilaku pegawai dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan transformasional sebesar 59,6%. sedangkan sisanya (100-59,6%) 40,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti sedangkan uji t diperoleh nilai signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kualitas kerja pegawai sebesar $0,000 < 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan.

Selanjutnya menurut penelitian yang dilakukan oleh (Atika & Mafra, 2020) dengan judul Pengaruh kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PIN (Persero) Pelaksanaan Pembangkit Bukit Asam Tanjung Enim. Hasil penelitian menunjukkan Dari sampel 59 orang dan populasi 142 dengan uji instrumen dan uji klasik menunjukkan semua data valid dan reliabel artinya kinerja karyawan dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia dan profesionalisme kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh (Rismansyah, 2011) dengan judul pengaruh perubahan perilaku individu dan karakteristik kepribadian terhadap kinerja pegawai pada universitas PGRI Palembang. Hasil penelitian ini Model regresi yang dibentuk berdasarkan model summary diperoleh nilai $R = 0,327$, nilai koefisien Determinasi atau R^2 (R square) sebesar 10,7% atau 11% sedangkan sisanya sebesar 89,3% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini, hasil penelitian perubahan perilaku individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan karakteristik kepribadian berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik kepribadian berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Universitas PGRI Palembang.

Menurut (Rismansyah, 2020) dengan judul [Pengaruh Kepribadian dan Kompetensi Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Divisi SDM PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang \(Persero\)](#), hasil penelitian Berdasarkan analisis data diketahui 1) Secara bersama-sama (simultan) variabel kepribadian dan kompetensi karyawan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Divisi SDM PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang (Persero). 2) Secara

parsial kepribadian berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. 3) Kompetensi karyawan tidak berpengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Nasrullah & Kamrida , 2018) dengan judul Pengaruh Pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada kantor lembaga penjaminan mutu pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan pada kantor LPMP Provinsi Sulawesi Selatan tergolong dalam kategori baik yang ditinjau dari indikator pengembangan keterampilan dan perubahan sikap.

KAJIAN LITERATUR

Sumber Daya Manusia dalam setiap organisasi baik publik maupun bisnis adalah sumber daya yang utama disamping berbagai sumber daya lainnya. Hal itu diakibatkan manusia menjadi pelaku utama yang akan menggerakkan berbagai sumber daya yang dimaksud, oleh sebab itu dalam mengelola sumber daya manusia tersebut SDM-nya haruslah berkualitas. (Telaumbanua , 2019) dalam Pasolong (2013) mengemukakan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia merupakan tenaga kerja yang memiliki kompetensi pengetahuan, keterampilan dan moral yang tinggi.

(Sudarmanto & dkk, 2021) dalam Indriasari & Nahartyo (2008) merumuskan bahwa indikator yang sering digunakan untuk mengukur kualitas sumber daya manusia yaitu:

- 1.Deskripsi Jabatan
- 2.Latar belakang pendidikan
- 3.Pelatihan-pelatihan
- 4.Keterampilan

Dengan kata lain, berbagai sumber daya yang melimpah ruah jika tidak diikuti dengan kompetensi sdm akan menjadi percuma karena tidak dapat dikelola dan dimanfaatkan dengan baik. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk menunjang aktivitas organisasi demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Kegiatan pendidikan adalah banyak cakupannya dan sangat berkaitan dengan perkembangan manusia muda, mulai dari perkembangan jasmaniah dan rohaniah, antara lain : perkembangan fisik, pikiran, perasaan, kemauan dan kesehatan, keterampilan dan sebagainya. Pengertian pendidikan memang sangat beragam dan tidak salah karena setiap penulis memberikan pengertian menurut sudut pandang mereka masing-masing.

Menurut undang-undang sistem Pendidikan Nasional No. 20 tahun 2003 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 dan masyarakat. Pendidikan adalah proses pembentukan kecakapan-kecakapan fundamental, emosional kearah alam, dan sesama manusia (Neolaka & Neolaka, 2017).

Berdasarkan uraian diatas peneliti menyimpulkan bahwa pendidikan adalah proses pembelajaran, pembentukan karakter, emosional kearah alam terhadap pengembangan kecerdasan serta keterampilan yang diperlukan dalam diri.

Pendidikan pada dasarnya bermaksud membantu peserta didik untuk memberdayakan potensi dalam dirinya atau menumbuhkan kembangkan potensi-potensi kemanusiaan. Oleh karena itu, maka sasaran pendidikan adalah manusia. Manusia memiliki ciri khas yang berprinsip berbeda dengan hewan, ciri khasnya terbentuk dari kumpulan terpadu dari apa yang disebut sifat hakikat manusia. Pendidikan didalam suatu organisasi adalah proses transformasi pengetahuan dari seseorang kepada orang lain dengan kata lain, aspek yang dominan dalam pendidikan adalah pengembangan pengetahuan dan kemampuan konseptor.

1. Jenis - jenis pendidikan

- a. Pendidikan formal adalah jalur pendidikan sekolah yang terstruktur dan berjenjang yang terdiri dari : Pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan tinggi.
- b. Pendidikan nonformal adalah jalur pendidikan diluar pendidikan formal yang dapat dilaksanakan secara terstruktur dan berjenjang yang terdiri dari : Pendidikan kecakapan hidup, pendidikan kepemudaan dan pendidikan keaksaraan.

Fungsi pendidikan

- a. Mempersiapkan anggota masyarakat untuk mencari nafkah
- b. Mengembangkan bakat persorangan demi kepuasan pribadi dan bagi kepentingan masyarakat
- c. Melestarikan kebudayaan
- d. Menanamkan keterampilan yang perlu bagi partisipasi dalam mokrasi
- e. Mengurangi pengendalian orang tua, melalui pendidikan sekolah, orang tua melimpahkan tugas dan wewenang dalam mendidik anak kepada sekolah
- f. Mempertahankan sistem kelas sosial

Jenjang pendidikan

1. Pendidikan dasar

Pendidikan dasar adalah pendidikan yang memberikan pengetahuan dan keterampilan, serta perilaku atau sikap hidup yang merupakan sikap dasar yang diperlukan dalam hidup bermasyarakat, serta mempersiapkan peserta didik untuk belajar hidup mandiri, dan dapat pula mengikuti pendidikan menengah. Jadi pendidikan dasar itu adalah memberikan kemampuan dasar bagi bagi perkembangan hidup dalam masyarakat.

2. Pendidikan menengah

Pendidikan menengah merupakan pendidikan yang mempersiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan untuk saling interaksi atau saling timbal balik dengan lingkungan sekitar.

3. Pendidikan tinggi

Pendidikan tinggi adalah pendidikan yang mempersiapkan peserta didik untuk menjadi anggota masyarakat yang memiliki tingkat kemampuan tinggi yang bersifat akademik dan profesional.

Setelah selesai proses rekrutmen dan seleksi dilaksanakan, umumnya organisasi membutuhkan pelatihan terlebih dahulu, agar pegawai baru tersebut dapat dan mampu melaksanakan pekerjaan yang akan dibebankan kepadanya. Salah satu benefit yang dapat

diperoleh dari pelaksanaan penilaian kinerja adalah informasi yang penting untuk merancang dan memprogramkan pelatihan yang dibutuhkan pegawai. Pelatihan membantu para pegawai dalam mengembangkan berbagai keterampilan tertentu yang memungkinkannya untuk berhasil pada pekerjaannya dimasa mendatang.

Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana para karyawan non-manajerial mempelajari pengetahuan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas (Widodo, 2018). Pelatihan berbeda dengan konsep pendidikan, meskipun sering dikemukakan menjadi satu kesatuan yaitu “pendidikan dan pelatihan atau DIKLAT” sesungguhnya, kedua konsep tersebut terdapat perbedaan yang signifikan, meskipun disadari bahwa secara umum ada persamaan yakni sama-sama mengembangkan kualitas SDM.

Tujuan utama suatu program pelatihan adalah meningkatnya kompetensi pegawai sehingga memungkinkannya berkinerja lebih baik dalam organisasinya. Program pelatihan yang dirancang secara sistematis dan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya akan mencapai tujuan itu. Semua pendekatan pelatihan yang efektif harus memiliki unsur-unsur sebagai berikut:

- a. Berbasis pekerjaan atau fungsi. Pelatihan berfokus pada pekerjaan
 - b. Pelatihan memiliki program terpadu secara logis dan berurutan (setiap pelajaran dan rencana pelajaran)
 - c. Penggunaan sistem teknologi ditetapkan agar perubahan dan pemutakhiran bahan-bahan pelatihan dapat dilakukan
 - d. Dievaluasi, penilaian dan tindakan korektif memungkinkan peningkatan dan pemeliharaan informasi pelatihan secara berkelanjutan yang mencerminkan status dan kondisi sekarang
- a. Manfaat pelatihan dikategorikan menjadi 3 yaitu :
1. Attitude : pelatihan dapat mengubah sikap dan perilaku seseorang sehingga membantu dirinya untuk dapat mendorong pencapaian pengembangan serta kepercayaan diri, pelatihan juga dapat membantu seseorang dalam mengatasi stress, kekecewaan dan konflik sehingga dapat memberikan pengakuan dan perasaan kepuasan kerja.
 2. Pengetahuan : pelatihan dapat memberikan pengetahuan yang baru mengenai tugas pekerjaan yang menggunakan teknologi baru sehingga pekerjaan dapat dikerjakan lebih mudah, pelatihan juga dapat memberikan pengetahuan kepada seseorang dalam meningkatkan karier dan produktivitas kerja.
 3. Keterampilan : pelatihan dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan sehingga memiliki karyawan yang lebih terampil, efektif dan efisien dalam bekerja.

Mangkunegara (2012) menyatakan pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Mangkunegara (2016) menyatakan indikator-indikator pelatihan adalah sebagai berikut:

1. Instruktur

Mengingat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatih harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai dengan bidangnya, personal dan kompeten.

2. Peserta

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.

3. Materi

Pelatih sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan harus update agar peserta dapat memahami masalah yang terjadi dengan kondisi sekarang.

Manajemen kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manajer, dan pekerja untuk berhasil. Kinerja berasal dari pengertian performance, ada pula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Manajemen kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif (Wibowo, 2014). Manajemen kinerja adalah proses yang menciptakan pemahaman bersama antara atasan dan bawahan mengenai apa yang harus dicapai (hasil akhir yang harus dicapai) dan bagaimana mencapainya (kompetensi yang dibutuhkan), sehingga akan meningkatkan kemampuan tercapainya sasaran yang ditetapkan selama ini, proses manajemen kinerja di banyak organisasi hanya menekankan pada kinerjanya, pada apa saja : produktivitas, kuantitas pekerjaan, atau kualitas hasil akhirnya yang terjadi pada masa lalu.

1. Tujuan proses manajemen kinerja untuk:

- a. Tujuan organisasi
- b. Meningkatkan efektivitas unit kerja
- c. Meningkatkan kinerja karyawan (Levison 1979)

Manajemen kinerja sebagai suatu proses untuk menciptakan pemahaman yang sama tentang apa yang harus dicapai, dan pengelolaan karyawan sehingga meningkatkan kemungkinan tercapainya tujuan.

2. Manfaat manajemen kinerja:

- a. Memberi kejelasan tentang kinerja seperti yang diharapkan karyawan.
- b. Mempermudah tercapainya kinerja yang diharapkan.
- c. Meningkatkan hubungan kerja antara pimpinan dan karyawan

3. Prinsip dasar manajemen kinerja

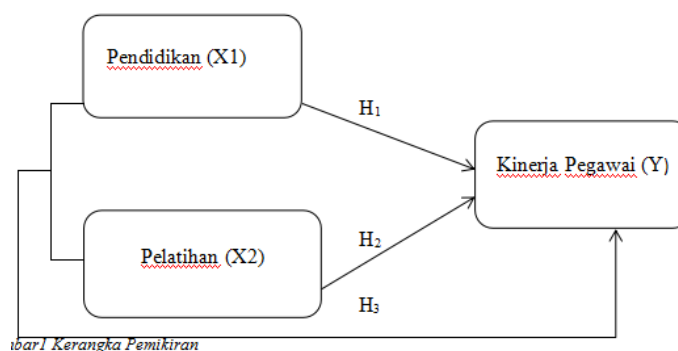
- a. Strategis manajemen kinerja bersifat strategis dalam arti membahas masalah kinerja secara luas, lebih urgen dan dengan tujuan jangka panjang.
- b. Holistik manajemen kinerja bersifat menyeluruh mencakup seluruh aspek dalam ruang lingkup, sejak perumusan tujuan, perencanaan, pelaksanaan, umpan balik, pengukuran, penilaian, review, evaluasi dan perbaikan kinerja.
- c. Terintegrasi manajemen kinerja merupakan suatu proses yang merupakan sebuah sistem sehingga menunjukkan hubungan antara masukan, proses, hasil dan manfaat.
- d. Perumusan tujuan manajemen kinerja dimulai dengan melakukan perumusan dan mengklarifikasi terlebih dahulu tujuan yang hendak dicapai organisasi.

- e. Perencanaan kinerja menyangkut pendefinisian tujuan dan sasaran organisasi.
- f. Umpan balik pelaksanaan manajemen kinerja memerlukan umpan balik terus menerus.

4. Menurut (Wibowo, 2014) indikator kinerja

- a. Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai.
- b. Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan.
- c. Alat dan sarana merupakan sumber daya manusia yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.

Setiap kegiatan penelitian, kerangka pemikiran menjadi dasar untuk menentukan alur sebuah penelitian tersebut agar penelitian dapat tersusun dengan sistematis dan konseptual, berikut kerangka pemikiran pada penelitian ini :



- H1 : Menunjukkan Bahwa Pendidikan Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai
- H2 : Menunjukkan Bahwa Pelatihan Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai
- H3 : Menunjukkan Bahwa Pendidikan Dan Pelatihan Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2018). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang berada di Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Selatan yang berjumlah 86 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Purposive Sampling* yang berjumlah 49 orang PNS Organik. (Sugiyono, 2018). Teknik pengumpulan data dalam penelitian terdiri dari kuisioner dan observasi.

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif (Sugiyono, 2018)

Tabel 1 Skala Pengukuran

No	Pernyataan	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Ragu-Ragu (RR)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono 2018

Teknik analisis data dalam penelitian ini meliputi uji asumsi klasik, regresi linier sederhana, regresi linier berganda dan koefisien determinasi. Penyelesaian teknik analisis data dilakukan dengan SPSS versi 21 (Priyatno D. , 2018).

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas Kuesioner

Untuk menguji validitas kuesioner dalam penelitian dilakukan terhadap seluruh sampel atau 49 responden pada saat survey. Analisis validitas kuesioner meliputi variabel pendidikan, pendidikan dan kinerja pegawai. Hasil uji validitas kuesioner dalam penelitian ini dapat dilihat tabel-tabel sebagai berikut.

Tabel 2. Uji Validitas

Hasil kuesioner	Corrected item total correlation			
	Pendidikan	Pelatihan	Kinerja pegawai	α
1	0,000	0,000	0,000	0,05
2	0,000	0,000	0,000	0,05
3	0,000	0,000	0,000	0,05
4	0,000	0,000	0,000	0,05
5	0,000	0,000	0,000	0,05
6	0,000	0,000	0,000	0,05

Tabel memperlihatkan nilai signifikan seluruh butir kuesioner pada masing-masing variabel penelitian lebih kecil dari 0,05 sehingga butir-butir pada kuesioner masing-masing variabel dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	α
Pendidikan	0,781	0,60
Pelatihan	0,754	0,60
Kinerja pegawai	0,781	0,60

Tabel memperlihatkan nilai *Cronbach's Alpha* variabel pendidikan sebesar 0,781 atau lebih besar dari 0,60, pelatihan 0,754 atau lebih besar dari 0,60, kinerja pegawai 0,781 lebih besar dari 0,60 sehingga butir-butir kuesioner pada masing-masing variabel adalah reliabel dan dapat digunakan sebagai penelitian.

Tabel 4. Uji Normalitas

Variabel	<i>One Sample Kolmogorof-Smirnov test</i>	α
Pendidikan	0,249	0,05
Pelatihan	0,547	0,05

Kinerja pegawai	0,515	0,05
-----------------	-------	------

Tabel diatas menunjukkan nilai penting untuk variabel pendidikan sebesar 0,249 atau lebih besar dari 0,05 variabel pelatihan 0,547 atau lebih besar dari 0,05 dan kinerja pegawai 0,515 atau lebih besar dari 0,05 sehingga semua data berdistribusi normal.

Tabel 5. Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF
Pendidikan	0,651	1.536
Pelatihan	0,651	1.536

Tabel ini menunjukkan bahwa baik variabel pendidikan maupun pelatihan memiliki toleransi lebih besar dari 0,651 dan nilai VIF kurang dari 10. Oleh karena itu, data variabel bebas tidak memiliki gejala multikolinieritas.

Tabel 6. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Signifikan	α
Pendidikan	0,979	0,05
Pelatihan	0,58	0,05

Tabel diatas menunjukkan hasil pengujian glejser pendidikan sebesar 0,979 lebih besar dari 0,05 dan pelatihan 0,58 atau lebih besar dari 0,05 oleh karena itu data variabel bebas y= tidak memiliki gejala heteroskedastisitas.

Tabel 7. Regresi Linier Sederhana

Variabel	B	Variabel	B
kostanta	-304	Kostanta	2.784
Pendidikan (X1)	0,965	Pelatihan (X2)	0,871

Tabel berikut menunjukkan bahwa hasil regresi linier sederhana untuk variabel Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai diperoleh efisien nilai kostanta = -304 dan B= 0,965 sehingga diperoleh persamaan regresi linier sederhana berikut $Y = -304 + 0,965X_1$ dan hasil regresi linier sederhana untuk variabel Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai diperoleh efisien nilai kostanta = 2,784 dan B= 0,871 sehingga diperoleh persamaan regresi linier sederhana berikut:

$$Y = 2,784 + 0,871X_1 + e$$

Tabel 8. Regresi Linier Berganda

Variabel	<i>Unstandardized Coefficients B</i>
Costant	-5.251
Pendidikan	0.630
Pelatihan	0.525

Tabel berikut memperlihatkan hasil costanta a, koefisien regresi b₁ dan b₂. Regresi linier berganda dalam persamaan $Y = -5.251 + 0,630 X_1 + 0,525 X_2$ koefisien regresi b₁ dengan variabel bebas pendidikan adalah 0,630. Peningkatan pendidikan sebesar 1unit meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,630 unit, sebaliknya penurunan pendidikan sebesar 1unit menurunkan kinerja pegawai sebesar 0,630. Koefisien regresi b₂ dengan variabel pelatihan

variabel bebas adalah 0,525. Peningkatan pelatihan sebesar satu unit meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,525 unit, dan sebaliknya.

Tabel 9. Koefisien Korelasi

No	Variabel	R	Sig.	Keterangan
1.	Pendidikan (X1)	0.649	.000	Kuat
2.	Pelatihan (X2)	0.631	.000	Kuat

Tabel dibawah ini menunjukkan diketahui bahwa nilai koefisien korelasi antar variabel bebas yaitu Pendidikan dan Pelatihan dengan variabel terikat yaitu kinerja pegawai adalah sebesar 0,718.

Tabel 10. Koefisien Determinasi

Variabel	Adjusted R Square
Pendidikan dan pelatihan	0,495

Berdasarkan tabel diatas koefisien determinasi sebesar 0,495 artinya variabel bebas pendidikan dan pelatihan memberikan kontribusi 49,5% terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya sisanya 50,5% dijelaskan oleh variabel lain.

Uji t ini digunakan untuk mengetahui dan membuktikan apakah ada pengaruh signifikan antara variabel independen dan variabel dependen. Dalam penelitian ini uji t yang digunakan untuk melakukan uji hipotesis menggunakan signifikan 0,05 untuk hasil uji t dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.34

Hasil Analisis Uji t (Parsial)

Variabel dependen	Variabel independen	Koefisien regresi	t-hitung	Signifikan
Kinerja pegawai (Y)	Pendidikan (X1)	.630	3.335	.002
	Pelatihan (X2)	.525	2.996	.004

a. Dependent Variable: Y

Sumber : data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.34 hasil uji t diatas, variabel Pendidikan mempunyai nilai signifikan $0,002 > 0,05$ yang artinya dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Pendidikan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hadjri dan Perizade (2018) Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan pelatihan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji t menggunakan SPSS versi 21 dalam penelitian ini memperoleh nilai signifikan variabel Pelatihan sebesar $0,004 < 0,05$ yang artinya dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel bebas Pelatihan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja pegawai. Hadjri dan Perizade (2018) Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan pelatihan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil Uji F (secara simultan) antara variabel Pendidikan terhadap Kinerja pegawai diperoleh nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima hal ini menunjukkan secara simultan, Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Selatan.

Tabel 4.35
Hasil Uji F (secara Simultan)

Variabel	Sig	a=0,05	Keterangan
Pendidikan (X1)	.002	0,05	Signifikan
Pelatihan (X2)			

Sumber : data primer yang diolah, 2022

Hasil uji asumsi klasik membuktikan bahwa model regresi memenuhi persyaratan karena terbukti data-data yang digunakan dalam analisis distribusi normal dan tidak terjadi gejala multikolinieritas dan heteroskedastisitas.

Hasil koefisien determinasi R^2 sebesar 0,516 atau 51,6%. Hasil penelitian ini berarti bahwa 51,6% variasi variabel terikat yaitu Kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel bebas yaitu Pendidikan dan Pelatihan, sedangkan sisanya 48,4% dipengaruhi oleh variabel yang tidak dimasukkan kedalam model tersebut.

Pembahasan berdasarkan perhitungan analisis dapat dinyatakan bahwa pengaruh Pendidikan dan Pelatihan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Selatan.

KESIMPULAN, DAN SARAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Selatan. Berdasarkan analisis data serta pembahasan yang telah dijabarkan maka dalam penelitian diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis uji t (secara parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikan variabel Pendidikan adalah sebesar $0,002 > 0,05$ dari hasil analisis tersebut dapat disimpulkan H_a ditolak dan H_0 diterima. Hal ini menunjukkan secara parsial Pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Selatan.
2. Berdasarkan pengujian hipotesis uji t (secara parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikan variabel pelatihan adalah sebesar $0,004 < 0,05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Selatan.
3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis uji F (secara simultan) antara variabel pendidikan dan Pelatihan terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai $0,000 < 0,05$ hasil analisis tersebut dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara

simultan Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Selatan.

Berdasarkan kesimpulan diatas maka penulis memberikan saran sebagai bahan masukan bagi Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Selatan, adapun saran-saran tersebut sebagai berikut:

1. Instansi harus menjaga dan meningkatkan Kinerja Pegawai terutama yang menyangkut Pendidikan dan pelatihan. Dalam meningkatkan Pendidikan harus dilakukan sesuai dengan jenjang dan tingkat pendidikan agar kemampuan pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan kemampuannya dan tercapainya tujuan organisasi dalam instansi/perusahaan
2. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk memperhatikan variabel lain yang mempengaruhi Kinerja Pegawai selain Pendidikan dan Pelatihan. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Atika, K., & Mafra, N. U. (2020). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PIN (Persero) Pelaksanaan Pembangkit Bukit Asam Tanjung Enim. *Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang*, 17, 358.
- Busro, D., & Rismansyah . (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Tranformasional Terhadap Kinerja Kualitas Kerja Pegawai Yayasan Sinergi Sriwijaya Peduli Kota Palembang. *Jurnal Manajemen dan Investasi*.
- Firdaus , & Norawati , S. (2020). *Peran Motivasi Sebagai Pemoderasi Pada Korelasi Kinerja Karyawan* . Indramayu Jawa Barat : CV Adanu Abimata.
- Hadjri , M. I., & Perizade, B. (2018). Pengaruh pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank Sumsel Babel Syariah. *Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*.
- Kurbani. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pendidikan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Indo Skin Jaya Utama Palembang. *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang* .
- Nasrullah , M., & Kamrida , A. (2018). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan . *Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Makassar*.
- Neolaka, A., & Neolaka, G. A. (2017). *Landasan Pendidikan Dasar Pengenalan Diri Sendiri Menuju Perubahan Hidup* . Depok : Kencana.
- Priyatno , D. (2018). *SPSS Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa Dan Umum* . Yogyakarta: Anggota Ikapi.

Jurnal Bisnis dan Kajian Strategi Manajemen

Volume 6 Nomor 2, 2022

ISSN : 2614-2147

- Rismansyah . (2011). Pengaruh Perubahan Perilaku Individu dan Karakteristik Kepribadian Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas PGRI Palembang . *Jurnal Media Wahana Ekonomika*.
- Rismansyah (2020) - [Pengaruh Kepribadian dan Kompetensi Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Divisi SDM PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang \(Persero\)](#). *Jurnal Manajemen dan Investasi*
- Sartika, D. (2018). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Bhineka Bakti Husada Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang* .
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sihombing, S., Gultom, S., & Sidjabat, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. IN Media.
- Sinambela , L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: PT Bumi Aksara .
- Siregar, S., & Hutari, F. (2017). *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sudarmanto , E., & dkk. (2021). *Sistem Pengendalian Internal* . Yayasan Kita Menulis.
- Sudaryo, Y., Ariwibowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik* . Yogyakarta: Anggota Ikapi.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Telaumbanua , A. (2019). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Nias Utara. *Akuntansi Dan Manajemen Pembnas*, 5, 4.
- UPGRIP, F. (2022). *Pedoman Penulisan Skripsi FEB Universitas PGRI Palembang TA 2021/2022*.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT.RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Widodo, S. E. (2018). *Manajemen Pelatihan* . Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Yulianti, E. (2015). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Grand Fatma Hotel Di Tenggarong Kutai Kartanegara. *ejournal administrasi bisnis* .