

Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya

Edy Firmansyah¹

Universitas Negeri Surabaya, Indonesia¹

Email korespondensi: edy.23501@mhs.unesa.ac.id

Abstract

This study aims to examine the influence of education and training on the performance of Civil Servants (ASN) at the Office of Industry and Labor in Surabaya City. A quantitative approach with an explanatory research design was employed. Data were collected from 49 respondents who had participated in official training programs. The data analysis was conducted using simple linear regression with the assistance of SPSS software. The results indicate that education and training have a significant impact on employee performance. This confirms that structured training programs play a crucial role in enhancing employee capacity and improving the quality of public services. The findings imply that public sector organizations should integrate continuous training initiatives as a strategic component in performance improvement. Furthermore, this research suggests exploring additional factors that influence employee performance to develop a more comprehensive human resource management model in the public sector.

Keywords: *Education and Training; Employee Performance; Civil Servants; Human Resource Development; Public Administration*

1. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi informasi yang sangat pesat, instansi pemerintahan dituntut untuk mampu memberikan pelayanan publik yang efektif, efisien, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Salah satu faktor utama yang menentukan kualitas pelayanan publik tersebut adalah sumber daya manusia, khususnya Aparatur Sipil Negara (ASN) yang memiliki kompetensi dan kinerja optimal. Menurut Mangkunegara (2011), kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja ASN menjadi isu strategis dalam reformasi birokrasi, terutama pada institusi pelayanan publik seperti Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya.

Namun, dalam praktiknya, masih banyak ditemukan permasalahan terkait kinerja pegawai ASN, yang mencakup rendahnya disiplin, kurangnya penguasaan teknologi, serta keterbatasan dalam pengambilan keputusan dan inovasi kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi ASN belum sepenuhnya optimal. Salah satu pendekatan yang strategis untuk mengatasi persoalan tersebut adalah melalui pendidikan dan pelatihan (diklat), yang tidak hanya bertujuan menambah wawasan dan keterampilan, tetapi juga membentuk sikap dan etos kerja yang profesional. Hasibuan (2010) menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan upaya yang sistematis dan terencana untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai agar dapat melaksanakan tugas secara efektif dan efisien.

Dalam konteks Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya, diklat menjadi bagian penting dalam pengembangan kapasitas ASN, terutama mengingat kompleksitas permasalahan industri dan tenaga kerja yang terus berkembang. Namun demikian, hasil observasi awal menunjukkan bahwa pelaksanaan diklat belum memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Beberapa pegawai yang telah mengikuti pelatihan masih menunjukkan kinerja yang kurang memuaskan, baik dari segi produktivitas, inovasi, maupun kedisiplinan kerja. Hal ini mendorong perlunya evaluasi empiris mengenai seberapa besar pengaruh diklat terhadap peningkatan kinerja ASN di lingkungan tersebut.

Penelitian ini hadir untuk menjawab kebutuhan tersebut dengan mengkaji pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja ASN pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya. Penelitian ini didasarkan pada asumsi bahwa diklat yang dirancang dengan baik dan sesuai dengan kebutuhan kerja akan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap pegawai dalam menjalankan tugasnya (Simamora, 2006). Dengan pendekatan kuantitatif, penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris mengenai efektivitas diklat dalam konteks pemerintahan daerah dan menjadi masukan kebijakan bagi pengelolaan sumber daya manusia di sektor publik.

Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memiliki relevansi teoritis dalam memperkaya kajian tentang manajemen sumber daya manusia sektor publik, tetapi juga implikasi praktis dalam mendorong perbaikan kualitas layanan publik melalui penguatan kapasitas ASN secara sistemik dan berkelanjutan.

Pendidikan dan Pelatihan

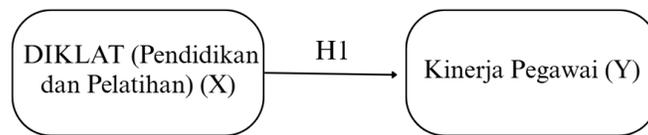
Pendidikan dan pelatihan merupakan bagian penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berfungsi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja pegawai agar mampu menjalankan tugas secara efektif. Pendidikan lebih berorientasi pada peningkatan aspek teoritis, sedangkan pelatihan menekankan pada kemampuan praktis yang langsung berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan (Simamora, 2006). Dalam konteks organisasi publik, pendidikan dan pelatihan memiliki peran strategis dalam memperbaiki kinerja individu serta menciptakan pegawai yang adaptif terhadap perubahan teknologi dan tuntutan layanan masyarakat. Hasibuan (2010) menambahkan bahwa diklat yang diselenggarakan secara sistematis dan terstruktur mampu membentuk karakter profesional dan meningkatkan motivasi kerja ASN. Indikator umum dalam menilai efektivitas diklat meliputi kualitas materi, metode penyampaian, kompetensi instruktur, sarana pelatihan, serta partisipasi peserta (Mondy & Noe, 2005). Oleh karena itu, pelaksanaan diklat yang berkualitas dapat diharapkan memberikan dampak positif terhadap peningkatan performa pegawai dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai mengacu pada tingkat pencapaian hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, baik secara individu maupun sebagai bagian dari organisasi. Kinerja menjadi indikator utama keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia di

sektor publik. Menurut Mangkunegara (2011), kinerja dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, serta lingkungan kerja yang mendukung. Di samping itu, Robbins (2006) menyatakan bahwa evaluasi kinerja dapat dilihat dari beberapa dimensi seperti kualitas dan kuantitas output, ketepatan waktu, kehadiran, serta kemampuan kerja sama. Dalam konteks ASN, kinerja tidak hanya mencakup pencapaian target administratif, tetapi juga mencerminkan akuntabilitas dan profesionalisme pelayanan publik. Oleh karena itu, untuk mencapai kinerja optimal, organisasi perlu menciptakan sistem manajemen kinerja yang terintegrasi dengan pengembangan kompetensi melalui pelatihan dan pendidikan yang berkelanjutan. Upaya peningkatan kinerja juga perlu mempertimbangkan aspek keadilan, penghargaan, dan kesempatan berkembang bagi setiap pegawai (Dessler, 2013).

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. kerangka Pemikiran

Sumber: Edy (2025)

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis explanatory research, yang bertujuan untuk menjelaskan pengaruh variabel independen, yaitu pendidikan dan pelatihan (diklat), terhadap variabel dependen, yaitu kinerja pegawai. Pendekatan kuantitatif dipilih karena fokus penelitian ini adalah pada pengukuran dan analisis hubungan antar variabel yang bersifat numerik, serta dilakukan melalui proses statistik untuk menguji hipotesis dan menarik generalisasi berdasarkan data populasi (Sugiyono, 2017). Lokasi penelitian adalah Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya, beralamat di Jl. Penjaringan Asri No. 36 Surabaya, dengan populasi sebanyak 107 pegawai, terdiri dari 49 ASN dan 58 non-ASN. Namun, karena fokus penelitian hanya pada ASN yang telah mengikuti diklat, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling, dengan total 49 responden yang dianggap representatif dan relevan dengan permasalahan penelitian (Narimawati, 2010).

Instrumen utama dalam pengumpulan data adalah kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan indikator variabel pendidikan dan pelatihan serta kinerja pegawai, yang telah divalidasi dan reliabel. Kuesioner ini menggunakan skala Likert 1–5, yang menurut Sugiyono (2008:134), efektif dalam mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden terhadap fenomena sosial tertentu. Penilaian skor terbagi atas: Sangat Tidak Setuju (1), Tidak Setuju (2), Kurang Setuju (3), Setuju (4), dan Sangat Setuju (5). Data primer diperoleh langsung dari hasil pengisian kuesioner oleh responden, sedangkan data sekunder dikumpulkan melalui dokumentasi dan observasi terhadap kegiatan dinas terkait.

Proses analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Tahapan analisis mencakup uji validitas (menggunakan korelasi Pearson Product Moment) dan reliabilitas (menggunakan Cronbach's Alpha), untuk menjamin bahwa instrumen yang digunakan sah dan konsisten (Widayat & Amirullah, 2002). Selain itu, dilakukan pula uji asumsi klasik seperti normalitas (menggunakan uji Shapiro-Wilk), multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi guna memastikan bahwa model regresi memenuhi syarat statistik. Analisis ini dilakukan melalui regresi linier sederhana dengan rumus $Y = a + bX$, di mana Y adalah kinerja pegawai dan X adalah pendidikan dan pelatihan. Untuk menguji pengaruh secara signifikan, digunakan uji t dengan taraf signifikansi 5% dan pengujian koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur besarnya kontribusi variabel X terhadap Y.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Table 1 Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	25	51%
	Perempuan	24	49%
Usia	28–40 tahun	15	31%
	41–50 tahun	14	28%
	>50 tahun	20	41%
Pendidikan	SMA	9	18%
	S1	32	65%
	S2	8	16%
Masa Kerja	1–10 tahun	24	50%
	11–20 tahun	9	18%
	>20 tahun	16	32%

Sumber: Output SPSS 2025

Penelitian ini melibatkan 49 responden yang merupakan ASN pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya. Dari sisi jenis kelamin, jumlah responden laki-laki dan perempuan hampir seimbang, masing-masing sebesar 51% dan 49%. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan pendidikan dan pelatihan menjangkau seluruh gender secara merata, tanpa dominasi salah satu kelompok.

Dilihat dari usia, mayoritas responden (41%) berusia di atas 50 tahun, menunjukkan dominasi pegawai senior yang telah memiliki pengalaman panjang dalam birokrasi. Kelompok usia 28–40 tahun dan 41–50 tahun masing-masing menyumbang 31% dan 28%, menunjukkan keberagaman usia yang berimplikasi pada kebutuhan pelatihan yang bervariasi sesuai tahap karier.

Dalam aspek pendidikan, sebagian besar responden merupakan lulusan S1 (65%), diikuti oleh lulusan SMA (18%) dan S2 (16%). Komposisi ini mencerminkan bahwa mayoritas pegawai memiliki landasan akademik yang baik untuk menyerap materi diklat dan menerapkannya dalam pekerjaan.

Adapun masa kerja responden didominasi oleh pegawai dengan pengalaman kerja 1–10 tahun (50%), yang menunjukkan bahwa sebagian besar masih berada pada fase pengembangan awal karier birokrasi. Sebanyak 18% memiliki masa kerja 11–20 tahun, dan 32% telah bekerja lebih dari 20 tahun, yang menunjukkan kombinasi antara pegawai baru dan pegawai berpengalaman dalam organisasi.

Uji Validitas

Convergent validity dari measurement model dengan indikator reflektif dalam penelitian ini dilihat dari korelasi antara skor item atau indikator dengan total skor konstruksinya. Uji dilakukan dengan menggunakan analisis Pearson Product Moment. Indikator individu dianggap valid jika memiliki nilai korelasi yang lebih besar dari r tabel. Dalam penelitian ini, dengan jumlah responden sebanyak 49 orang, nilai r tabel pada taraf signifikansi 5% adalah sebesar 0,284. Oleh karena itu, nilai korelasi yang diharapkan (r hitung) harus lebih besar dari 0,284 untuk memenuhi kriteria validitas.

Berdasarkan hasil uji yang dilakukan, seluruh item pada variabel Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) dan variabel Kinerja Pegawai memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari 0,284. Artinya, semua indikator dalam penelitian ini memenuhi syarat validitas dan dapat dikatakan valid secara statistik. Hal ini menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan memiliki hubungan yang signifikan dengan konstruk yang diwakilinya, sehingga telah memenuhi kriteria convergent validity.

Uji Normalitas

Uji normalitas menggunakan metode Shapiro-Wilk yang sesuai digunakan untuk ukuran sampel kecil (<50). Hasil uji menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,420 untuk variabel Pendidikan dan Pelatihan, dan 0,352 untuk variabel Kinerja. Karena kedua nilai lebih besar dari 0,05, maka data dinyatakan berdistribusi normal dan dapat dianalisis menggunakan metode parametrik seperti regresi linier sederhana.

Distribusi normal ini penting karena merupakan salah satu asumsi dasar dalam regresi. Menurut Ghozali (2011), data yang tidak berdistribusi normal dapat menghasilkan estimasi parameter yang bias dan kesimpulan yang keliru dalam regresi linier klasik. Oleh karena itu, hasil ini menunjukkan bahwa model yang digunakan dalam penelitian telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Hasil menunjukkan bahwa nilai Tolerance adalah 1.000 dan VIF juga 1.000 untuk variabel Pendidikan dan Pelatihan. Nilai ini menandakan tidak adanya hubungan multikolinear antara variabel bebas dalam model.

Menurut Gujarati (2003), multikolinearitas yang tinggi dapat menyebabkan ketidakstabilan dalam estimasi koefisien regresi. Namun, dengan nilai Tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa model bebas dari multikolinearitas sehingga hasil analisis dapat dipercaya.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan metode Glejser. Hasil menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Pendidikan dan Pelatihan adalah 0,667, yang lebih besar dari 0,05. Ini berarti tidak terdapat gejala heteroskedastisitas, atau varians residual bersifat homogen.

Heteroskedastisitas dapat menyebabkan kesalahan standar yang tidak akurat sehingga pengujian statistik menjadi tidak valid. Oleh karena itu, hasil ini menunjukkan bahwa model regresi memenuhi salah satu syarat utama dari regresi klasik (Ghozali, 2011).

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan menggunakan Durbin-Watson Test. Nilai yang diperoleh adalah 1,671, yang berada antara dU dan 4-dU. Ini berarti tidak terjadi autokorelasi antara residual dalam model regresi.

Menurut Kuncoro (2003), autokorelasi menyebabkan residual tidak independen sehingga dapat memengaruhi efisiensi estimasi parameter. Dengan tidak ditemukannya autokorelasi, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini stabil dan layak digunakan.

Uji Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana menghasilkan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,729 dan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,531. Ini menunjukkan bahwa 53,1% variasi dalam variabel Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel Pendidikan dan Pelatihan. Sisanya, 46,9%, dijelaskan oleh faktor lain di luar model.

Model ini termasuk dalam kategori hubungan sedang menuju kuat. Menurut Santoso (2015), nilai R Square antara 0,5 hingga 0,75 menunjukkan model yang cukup kuat dalam memprediksi variabel dependen berdasarkan variabel independen.

Uji Determinasi (R^2)

Table 2 Tabel Hasil Uji Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.736	0.542	0.530	4.120

Sumber: Output SPSS 2025

Nilai R^2 sebesar 0,542 menunjukkan bahwa 54,2% variasi kinerja pegawai dijelaskan oleh Pendidikan dan Pelatihan. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh diklat terhadap kinerja ASN cukup signifikan. Adjusted R Square sebesar 0,530 juga memperkuat konsistensi hasil tersebut.

Koefisien determinasi ini menunjukkan model memiliki daya jelaskan yang cukup baik. Hal ini sesuai dengan pendapat Sugiyono (2013) bahwa R Square antara 0,5–0,75 mencerminkan model yang memiliki kemampuan penjelas sedang hingga kuat.

Uji Hipotesis (Uji t)

Table 3 Tabel Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Model	Unstandardized B	Std. Error	t	Sig.
Constant	34.235	2.561	13.365	0.000
Diklat (X)	0.645	0.091	7.047	0.000

Sumber: Output SPSS 2025

Uji hipotesis menghasilkan nilai t hitung sebesar 7.047 dan nilai signifikansi 0,000. Karena $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ dan $\text{Sig.} < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, Pendidikan dan Pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan dalam pelatihan akan meningkatkan kinerja secara langsung. Hasibuan (2010) menegaskan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan sarana efektif dalam mengembangkan kualitas sumber daya manusia di sektor publik.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pendidikan dan Pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai ASN pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya. Melalui analisis regresi dan pengujian hipotesis, terbukti bahwa peningkatan dalam kualitas dan intensitas program diklat berkontribusi positif terhadap performa kerja aparatur sipil negara. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa diklat bukan sekadar kegiatan formalitas, melainkan instrumen strategis dalam membangun kompetensi teknis, perilaku kerja, dan efisiensi pegawai. Hal ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2010) yang menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan dapat membentuk kemampuan dan etos kerja yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif.

Lebih lanjut, hasil ini juga mendukung konsep manajemen sumber daya manusia modern yang menekankan pentingnya pengembangan karyawan secara berkelanjutan. Dengan pelatihan yang tepat sasaran dan terstruktur, pegawai tidak hanya memperoleh pemahaman baru, tetapi juga termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka. Menurut Mathis dan Jackson (2006), pelatihan yang berkualitas mampu menciptakan peningkatan kompetensi individu yang berimplikasi langsung pada kinerja organisasi secara menyeluruh. Oleh karena itu, program diklat yang dikelola dengan baik perlu terus dikembangkan sebagai investasi jangka panjang dalam membangun birokrasi yang profesional dan responsif terhadap tantangan pelayanan publik.

4. KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa Pendidikan dan Pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai ASN pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya. Program diklat yang dirancang secara tepat dan relevan dengan kebutuhan pekerjaan terbukti mampu meningkatkan kompetensi, efektivitas kerja, serta tanggung jawab pegawai dalam menjalankan tugasnya. Temuan ini menegaskan pentingnya diklat sebagai bagian dari strategi peningkatan kualitas sumber daya manusia di sektor publik. Dengan demikian, instansi pemerintah perlu terus memperkuat program pengembangan pegawai melalui perencanaan pelatihan yang terukur, evaluasi berkelanjutan, dan penyesuaian terhadap dinamika kerja birokrasi.

Implikasi dari penelitian ini memberikan kontribusi praktis dan teoretis bagi manajemen organisasi sektor publik. Secara praktis, hasil penelitian ini mendorong pemerintah daerah untuk menjadikan diklat sebagai investasi strategis, bukan sekadar kewajiban administratif. Sementara itu, dari sisi akademik, hasil ini memperkuat teori-teori sumber daya manusia yang menempatkan pelatihan sebagai penentu kinerja organisasi. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar memperluas fokus dengan memasukkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, atau lingkungan kerja, guna memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja ASN. Penelitian juga dapat diperluas pada instansi pemerintah lain atau menggunakan metode campuran (mixed methods) agar hasilnya lebih mendalam dan aplikatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Harris Mujiman, manajemen Pelatihan berbasis belajar mandiri (Pustaka Pelajar, 2006).
- Hasbullah. 2012. "Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan." Jakarta: Rajawali
- Hasibuan, Malayu. 2006. "Manajemen Sumber Daya Manusia." Jakarta: Bumi Aksara
- Mangkuprawira. 2010. "Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen." Jakarta:Ghalia Indonesia
- Mathis, Robert.L & Jackson, Jhon.H 2010, "Human Resource Management." Jakarta: PT. Salemba Empat
- Robbins. 2016. "Manajemen Sumber Daya Manusia." Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sedarmayanti. 2014. "Manajemen Sumber Daya Manusia, reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil ." Bandung: PT.Refika Aditama
- Sugiyono. (2009). Metode Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. (2010). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2012. "Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D." Bandung:Alfabeta
- Sugiyono. (2013). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Method). Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta
- Sofyandi, Herman. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Umi Narimawati. (2010). Metodologi Penelitian : Dasar Penyusun Penelitian Ekonomi. Jakarta : Genesis