

## The Influence Of Training And Education On Employee Performance At The Health Office Of Empat Lawang Regency

### Pengaruh Pelatihan Dan Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Empat Lawang

Erva Hariani <sup>1)</sup>; Markus <sup>2)</sup>; Emila Sholiha <sup>3)</sup>

<sup>1,2,3)</sup> Study Program of Management, Faculty of Economic and Business, Universitas Serelo Lahat  
Email: <sup>1)</sup> [ervaharivani86@gmail.com](mailto:ervaharivani86@gmail.com); <sup>2)</sup> [Markusjohan09@gmail.com](mailto:Markusjohan09@gmail.com); <sup>2)</sup> [emilasholiha1@gmail.com](mailto:emilasholiha1@gmail.com)

#### ARTICLE HISTORY

Received [19 November 2025]

Revised [20 Oktober 2025]

Accepted [21 Oktober 2025]

#### KEYWORDS

Training, Education, and Performance.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



#### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh pelatihan dan pendidikan berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Empat Lawang. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 61 responden. Metode penarikan sampel yang digunakan peneliti adalah *Incidental sampling*. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda yang diolah menggunakan aplikasi SPSS dan menghasilkan persamaan regresi  $Y=15,426 +0,346 X_1 + 0,276 X_2$ . Hasil dalam penelitian ini adalah : terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Empat Lawang, terdapat pengaruh yang signifikan antara pendidikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Empat Lawang. Pada uji F menunjukkan bahwa pelatihan dan pendidikan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Empat Lawang.

#### ABSTRACT

This study aims to determine how training and education partially and simultaneously influence employee performance at the Empat Lawang District Health Office. The sample size for this study was 61 respondents. The sampling method used was incidental sampling. This quantitative study employed multiple linear regression analysis, processed using SPSS, to produce a regression equation  $Y=15,426 +0,346 X_1 + 0,276 X_2$ . The results showed a significant effect between training and employee performance at the Empat Lawang District Health Office, and a significant effect between education and employee performance at the Empat Lawang District Health Office. The F-test indicated that competency and work environment simultaneously influenced employee performance at the Empat Lawang District Health Office.

## PENDAHULUAN

Munculnya teknologi telah mengakibatkan meningkatnya persaingan di dalam dunia kerja. Hal ini sering kali disebabkan oleh globalisasi dan modernisasi yang menuntut peningkatan kualitas sumber daya manusia. Semua jenis komunikasi menjadi lebih mudah oleh globalisasi dan modernisasi. serta mempermudah sistem yang ada menjadi lebih cepat, efektif, dan efisien. Jika sebuah organisasi tidak dapat menanggapi hal ini tidak akan berjalan sesuai perencanaan, maka dapat dipastikan terhambatnya sebuah kegiatan dan juga tujuan dari organisasi tersebut.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan organisasi.

Pendidikan dan pelatihan pegawai dianggap semakin penting manfaatnya karena sumber daya manusia adalah harta atau aset berharga yang dimiliki organisasi dan juga yang menentukan keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan. Selain itu maksud dilaksanakannya pendidikan dan pelatihan dalam suatu instansi pemerintahan adalah karena adanya tuntutan pekerjaan atau jabatan sebagai akibat kemajuan ilmu dan teknologi.

Dalam konteks pelayanan kesehatan, pelatihan dan pendidikan pegawai merupakan hal yang penting karena berorientasi pada masyarakat, harus dapat memberikan layanan kesehatan yang optimal kepada pasien, kebutuhan akan pendidikan sangat tinggi. Namun pada Dinas Kesehatan Kabupaten Empat Lawang masih adanya permasalahan yang perlu mendapatkan perhatian yaitu dalam hal pelatihan dan pendidikan.

Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Empat Lawang masih jarangya pelatihan yang diselenggarakan menyebabkan kinerja pegawai stagnan dan kurang responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Hal ini tentu berdampak negatif terhadap efektivitas dan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan, di mana pasien merasa bahwa layanan yang mereka terima kurang cepat dan tanggap. Tingkat pendidikan masih di nilai masih relatif belum maksimal, hal ini terlihat masih kurangnya pegawai

yang berpendidikan Srata1 pada umumnya berpendidikan Diploma, kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab belum optimal serta pegawai masih kurang berfikir secara kreatif dan inovatif.

## LANDASAN TEORI

### Kinerja.

Menurut Ajar (2020:87) kinerja adalah pencapaian hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dilakukan oleh seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan oleh atasan. Menurut Hasibuan (2020:41) kinerja adalah suatu hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang dengan pencapaian melalui kemampuan, keterampilan, kesungguhan serta pengalaman.

### Pelatihan

Pelatihan mempunyai pengertian yang berbeda. Untuk lebih jelas penulis akan mengutip beberapa pendapat tentang pelatihan untuk melihat perubahan tersebut. Pengertian pelatihan Nitisemito (2020: 67) pelatihan adalah suatu kegiatan dari instansi yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, ketrampilan, dan pengetahuan bagi pegawainya, sesuai dengan keinginan dari instansi yang bersangkutan.

### Pendidikan

Menurut Afandi (2021:65) pendidikan adalah aktivitas dan usaha manusia untuk meningkatkan kepribadiannya dengan jalan membina potensi –potensi pribadinya, yaitu rohani (pikir, karsa, rasa, cipta dan budi nurani). Pendidikan juga berarti lembaga yang bertanggungjawab menetapkan cita – cita (tujuan) pendidikan, isi, sistem dan organisasi pendidikan . Lembaga – lembaga ini meliputi keluarga, sekolah dan masyarakat. Driyarkara (2020:45) mengatakan bahwa pendidikan adalah upaya memanusiakan manusia muda. Pengangkatan manusia ke taraf insani itulah yang disebut mendidik. Menurut Rousseau (2020:89) pendidikan adalah memberi kita perbekalan yang tidak ada pada masa anak-anak, akan tetapi kita membutuhkannya pada waktu dewasa

## METODE PENELITIAN

### Metode Analisis Data Kuantitatif

Metode analisis data kuantitatif adalah pendekatan yang digunakan untuk mengolah dan menafsirkan data berbentuk angka dengan tujuan menguji hipotesis, mengukur hubungan antar variabel, serta membuat generalisasi berdasarkan hasil penelitian. Data kuantitatif biasanya diperoleh melalui instrumen terstruktur seperti kuesioner atau survey.

### Metode Analisis Data Kualitatif

Metode analisis data kualitatif adalah pendekatan yang digunakan untuk memahami makna, pengalaman, dan pandangan subjektif individu atau kelompok terhadap suatu fenomena sosial atau budaya. Data yang dianalisis biasanya bersifat non-numerik, seperti transkrip wawancara, catatan observasi, dokumen, atau rekaman audio-visual. Dalam penelitian ini kedua metode digunakan baik kuantitatif maupun kualitatif, metode analisis data kuantitatif digunakan pada saat pengolahan dan analisis data sedangkan metode analisis data kualitatif digunakan dengan melakukan wawancara dengan kepala dinas tentang berdirinya instansi. Metode yang lebih dominan yang digunakan adalah metode analisis data kuantitatif.

### Uji Analisis Data

#### 1. Uji Instrumen

Uji Instrumen digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti. Dengan demikian jumlah instrumen yang akan digunakan untuk penelitian akan tergantung pada jumlah variabel yang diteliti.

##### a. Uji Validitas

Uji validitas menurut Wiyono (2020: 92) adalah pengujian untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Alat untuk mengukur validitas adalah *korelasi product moment* dari *pearson* yang di proses dengan SPSS versi 25.0

##### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Wiyono (2020: 97) adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Alat untuk mengukur reliabilitas adalah *cronbach's alpha* yang di proses dengan SPSS versi 25.0.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Uji Normalitas kali ini menggunakan aplikasi SPSS versi 25.0. Pengujian ini dilakukan dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya

### b. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Wiyono, 2020:112). Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda disebut heteroskedastisitas. Pengujian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 25.0

### c. Uji Multikolonieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi berganda ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Wiyono, 2020: 120). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal.

## 3. Uji Statistis

### a. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif yaitu analisis yang ditunjukkan pada perkembangan dan pertumbuhan dari suatu keadaan dan hanya memberikan gambaran tentang keadaan tertentu dengan cara menguraikan tentang sifat-sifat dari obyek penelitian tersebut (Wiyono, 2020: 123).

#### - Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda menurut Wiyono (2020: 137) merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependent.

Model hubungan variabel-variabel tersebut dapat disusun dalam fungsi atau persamaan berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

$Y$  = Kinerja

$a$  = konstanta

$b_1$  = koefisien regresi untuk  $X_1$

$b_2$  = koefisien regresi untuk  $X_2$

$X_1$  = Pelatihan

$X_2$  = Pendidikan

### b. Uji Hipotesis (Uji T dan Uji F)

#### - Uji t

Uji hipotesis secara parsial menurut Sugiyono (2020: 157) digunakan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji ini dilakukan dengan membandingkan nilai T hitung dengan nilai T tabel.

#### - Uji F (Uji Simultan)

Uji F menurut Sugiyono (2020: 161) digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel bebas secara bersamaan terhadap variabel terikat. Nilai F hitung dapat dilihat dari hasil pengolahan data bagian ANOVA program SPSS versi 25.0.

#### - Korelasi

Analisis Koefisien Determinasi menurut Wiyono (2020: 146) digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai r Square atau Koefisien Determinasi ( $r^2$ ) dapat dilihat pada hasil pengolahan data bagian model *summary* yang di proses dengan SPSS versi 25.0.

$$KD = r^2 \times 100\%$$

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05. Kriteria pengujian kriteria pengujianya adalah jika  $r$  hitung  $\geq r$  tabel maka instrumen atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Jumlah data  $df = n-2$ ,  $df = 61-2 = 59$ , maka didapat  $r$  tabel sebesar 0,252

**Uji Reliabilitas**

**Table 1 Uji Reliabilitas Variabel Penelitian**

Variabel Penelitian	Nilai Alpha Cronbach's	Syarat Minimal Nilai Alpha Cronbach's	Keterangan
Pelatihan	0,794	0,600	Reliabel
Pendidikan	0,819	0,600	Reliabel
Kinerja	0,683	0,600	Reliabel

Sumber : Data diolah dengan program SPSS tahun 2025

**Analisis Statistik**

**Tabel 2 Analisis Statistik Deskriptif**

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic
Pelatihan	61	24.00	49.00	40.6230	.67109	5.24139
Pendidikan	61	24.00	48.00	40.7213	.68916	5.38248
Kinerja	61	30.00	49.00	40.7049	.52809	4.12450
Valid N (listwise)	61					

Sumber : Data diolah dengan program SPSS tahun 2025

a. Statistik Inferensial

**Tabel 3 Regresi Linier Berganda**

**Coefficientsa**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.426	3.516		4.387	.000
	Pelatihan	.346	.085	.439	4.047	.000
	Pendidikan	.276	.083	.360	3.319	.002

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 3 dapat dibuat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 15,426 + 0,346 X_1 + 0,276 X_2$$

**Uji T**

**Tabel 4 Uji Parsial (Uji T)**

**Coefficientsa**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.426	3.516		4.387	.000
	Pelatihan	.346	.085	.439	4.047	.000
	Pendidikan	.276	.083	.360	3.319	.002

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah dengan program SPSS tahun 2025

## Uji F

**Tabe 5 Uji Simultan (Uji F)**

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	484.524	2	242.262	26.207	.000 <sup>b</sup>
	Residual	536.164	58	9.244		
	Total	1020.689	60			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Pendidikan, Pelatihan

Sumber : Data diolah dengan program SPSS tahun 2025

**Tabel 6 Analisis Koefisien Korelasi**

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.689 <sup>a</sup>	.475	.457	3.04043

a. Predictors: (Constant), Pendidikan, Pelatihan

Sumber : Data diolah dengan program SPSS tahun 2025

## Uji Koefisien Determinasi

Hasil analisis determinasi diperoleh angka  $R^2$  (*R Square*) sebesar 0,475 atau (47,5%). Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen (pelatihan dan pendidikan) terhadap variabel dependen (kinerja) sebesar 47,5% atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model (pelatihan dan pendidikan) mampu menjelaskan 47,5% variabel dependen (kinerja), sedangkan sisanya sebesar 52,5% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

1. Pelatihan secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Empat Lawang
2. Pendidikan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Empat Lawang
3. Variabel pelatihan dan pendidikan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Empat Lawang

### Saran

1. Agar Dinas Kesehatan secara rutin menyelenggarakan pelatihan berbasis kebutuhan (*training need analysis*). Pelatihan yang relevan dan aplikatif akan meningkatkan keterampilan teknis dan manajerial pegawai, sehingga berdampak langsung pada peningkatan produktivitas dan efisiensi kerja.
2. Memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti pendidikan lanjutan (formal maupun non-formal), seperti program diploma lanjutan, S1/S2, atau sertifikasi profesi, dapat meningkatkan pengetahuan dan wawasan mereka. Hal ini akan memperkuat kapasitas organisasi dalam menghadapi tantangan kesehatan masyarakat yang semakin kompleks.
3. Agar pelatihan memberikan dampak nyata, perlu dilakukan evaluasi pasca-pelatihan, serta integrasi hasil pelatihan ke dalam sistem penilaian kinerja pegawai. Ini bertujuan memastikan bahwa ilmu yang diperoleh dapat diimplementasikan dalam tugas sehari-hari.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abu. 2020. *Pengantar Evaluasi Program Pendidikan*. Medan: Perdana Publishing.
- Aguinis, H. 2020. *Performance management*. Edinburgh: Edinburgh Business School.
- Ajabar. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- Driyarkara. 2020. *Pengantar Ilmu Pendidikan Sistematis*. Yogyakarta: Ombak.
- Fadhli, K., & Khusnia, M. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Guepedia.

- Gomes, F. C. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit. Andi.
- Goetsch & Davis. 2021. *Analisis Sistem Informasi*. Yogyakarta: Andi
- Hasibuan, Melayu S.P. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Henny. 2021. *Pelatihan guru*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Afandi, P. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Komalasari. 2020. *Pengaruh Pelaksanaan Program Pendidikan Dan Pelatihan Bagi Karyawan Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja pada "UD.Gakris" Kediri*. Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis, 01(02), 27–39.
- Kopelman. 2020. *Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Medan: CV. Sentosa Deli Mandiri.
- Kusriyanto, Bambang. 2020. *Meningkatkan Produktivitas Pegawai. Seri Manajemen*. Cetakan Kedua. Jakarta: LPPM. Labudo
- Langeveld. 2020. *Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Di Smk Negeri 1 Bungoro Kabupaten Pangkep*. Makasar : Universitas Negeri Semarang
- Nitisemito. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Robbins. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Rousseau 2020. *Pengantar Evaluasi Program Pendidikan*. Medan: Perdana Publishing Sugiono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Penerbit Alfa Beta. Bandung
- Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D*. Bandung: Alfabeta.  
<http://anyflip.com/xobw/rfpq/basic>
- Tirtarahardja. 2020. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE
- Wiyono. 2020. *Metodologi Penelitian Akuntansi*, Bandung : PT Refika Aditama