

## Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kesehatan Kabupaten Sleman

Ninda Kirani Rizki<sup>1</sup>, Erni Saharuddin<sup>2</sup>,

Universitas Aisyiyah Yogyakarta

kiranininda@gmail.com <sup>1</sup>, ernisaharuddin@unisayogya.ac.id <sup>2</sup>

### ABSTRACT

*Human resources play a central role in ensuring the sustainability and development of an organization. Therefore, the formation of qualified personnel cannot be ignored. Employee professionalism and discipline are necessary to provide optimal contributions to agency performance. This study aims to analyze the influence of education and training on employee performance at the Sleman Regency Health Office. This study uses a quantitative descriptive method with an associative approach. The research sample consisted of 62 respondents determined through purposive sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) version 25. The results showed that education and training had a significant effect on employee performance, with a t-value of 8.306 greater than the t-table of 2.000. The coefficient of determination ( $R^2$ ) of 0.535 indicates that 53.5% of employee performance variation is influenced by education and training, while the rest is determined by other factors. Thus, education and training play an important role in improving employee performance. Further research is recommended using method triangulation and adding variables such as motivation, organizational culture, and reward systems to obtain a more comprehensive picture of the determinants of ASN performance.*

**Keywords:** Education and Training; Employee Performance

### ABSTRAK

Sumber daya manusia memiliki peran sentral dalam menjamin keberlangsungan dan perkembangan organisasi. Oleh karena itu, pembentukan aparatur yang berkualitas menjadi hal yang tidak dapat diabaikan. Profesionalisme dan kedisiplinan pegawai diperlukan agar mampu memberikan kontribusi optimal terhadap kinerja instansi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Sleman. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Sampel penelitian berjumlah 62 responden yang ditentukan melalui teknik *purposive sampling*. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis dengan Stastical Package for ther Social Sciences (SPSS) versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t hitung sebesar 8,306 lebih besar dari t tabel sebesar 2,000. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,535 mengindikasikan bahwa 53,5% variasi kinerja pegawai dipengaruhi oleh pendidikan dan pelatihan, sedangkan sisanya ditentukan oleh faktor lain. Dengan demikian, pendidikan dan pelatihan berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian lanjutan disarankan menggunakan triangulasi metode dan menambahkan variabel seperti motivasi, budaya organisasi, dan sistem penghargaan untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai determinan

kinerja ASN.

**Kata kunci:** Pendidikan dan Pelatihan; Kinerja Pegawai

## PENDAHULUAN

Perkembangan globalisasi dan kemajuan teknologi membawa dampak besar terhadap dinamika organisasi, termasuk dalam sektor publik. Persaingan yang semakin ketat menuntut organisasi pemerintah untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, adaptif, dan profesional. SDM tidak hanya dipandang sebagai aset, tetapi juga motor penggerak utama keberhasilan organisasi (Darmadi, 2022) Oleh karena itu, pengembangan kapasitas melalui pendidikan dan pelatihan menjadi instrumen penting untuk meningkatkan kompetensi, profesionalisme, serta disiplin kerja aparatur sipil negara (ASN) (Rivaldo & Nabella, 2023)

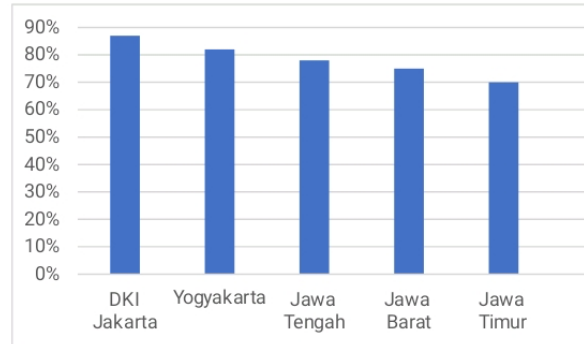
Sumber daya manusia memegang peranan strategis dalam keberlangsungan dan perkembangan organisasi, karena menentukan kecakapan individu untuk menjalankan tugas serta tanggung jawabnya secara profesional. Dalam konteks ini, kinerja pegawai menjadi indikator krusial dalam menilai tingkat keberhasilan organisasi. Individu yang mempunyai kompetensi memadai. Motivasi yang kuat, serta dedikasi tinggi, cenderung memberikan kontribusi nyata dalam mewujudkan target dan tujuan institusi atau perusahaan

Menurut (Hasibuan, 2019) pendidikan dan pelatihan merupakan upaya yang terencana untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap pegawai agar dapat melaksanakan tugas dengan lebih efektif, (Mangkunegara, 2019) juga menegaskan bahwa pelatihan yang terarah mampu meningkatkan kompetensi kerja, motivasi, serta produktivitas pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, pendidikan dan pelatihan tidak hanya berfungsi sebagai sarana peningkatan kemampuan teknis, tetapi juga sebagai strategi pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan. Lebih lanjut, penelitian internasional terbaru memperkenalkan konsep *imprinting* dalam manajemen SDM yang menjelaskan bahwa praktik HR terbentuk dari pengalaman historis dan institusional, kemudian melekat dan memengaruhi kinerja pegawai dalam jangka panjang (Kaehler & Grundei, 2019). Dalam konteks ini, pendidikan dan pelatihan dapat dipahami sebagai bentuk proses *imprinting* yang berperan penting dalam membentuk budaya kerja, profesionalisme, serta disiplin pegawai. Artinya, program diklat yang konsisten sejak awal akan memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai, baik di masa sekarang maupun pada periode berikutnya.

Kinerja pegawai sendiri diberi pengaruh oleh banyak faktornya, mulai dari aspek diri sendiri personal seperti keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman kerja, hingga faktor eksternal seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, serta sistem penghargaan dan sanksi yang diterapkan. Motivasi kerjanya baik intrinsik hingga ekstrinsiknya, juga perannya sentral guna menentukan tingkat produktivitas pegawainya. Berdasar atas data dari Badan Kepegawaian Negara (BKN) dan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB), pada tahun 2024, sekitar 75% PNS di Indonesia dinyatakan punya

kinerja yang baik. Adapun data statistik terkait PNS yang mempunyai kinerja baik dari beberapa provinsi yakni sebagai berikut:

**Tabel 1. Data PNS yang Mempunyai Kinerja Baik (2024)**



Sumber: Diolah Dari Data Rata-rata Capaian Kinerja Dinkes 2024

Persentase kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Indonesia mencerminkan variasi antar provinsi. Di Provinsi DKI Jakarta, kinerja PNS tergolong tinggi berkat penerapan sistem manajemen yang baik serta pelatihan yang dilaksanakan secara intensif. Sementara itu, kinerja PNS di Daerah Istimewa Yogyakarta juga dinilai baik karena adanya fokus pada peningkatan pelayanan publik yang lebih responsif. Perbedaan signifikan antar provinsi ini disebabkan oleh perbedaan metode penilaian kinerja yang diterapkan di masing-masing daerah. Di Daerah Istimewa Yogyakarta sendiri kinerja PNS diukur berdasarkan beberapa jumlah indikator, antara lain efektivitas, efisiensi, dan tingkat kepuasan masyarakat.

Salah satu strategi yang bisa diterapkan oleh lembaga pemerintahan guna mempertahankan sekaligus menaikkan level produktivitas pegawai ialah dengan menyelenggarakan program pelatihan yang terstruktur bagi para pegawainya. Pelatihan merupakan alat *esensial* bagi organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan memastikan mereka memperoleh pengetahuan dan keterampilan terkini yang diperlukan untuk tugas-tugas mereka (Hidayat, 2018). Pelatihan sendiri merupakan suatu cara yang direncanakan oleh instansi untuk menunjang para pegawai agar mempunyai sikap, perilaku, ilmu, dan keahlian yang lebih baik dalam melakukan pekerjaannya. Pelatihan dapat memberi rangsangan kepada individu atau pegawai untuk dapat meningkatkan kecakapan dan untuk mendapatkan pengetahuan mengenai lingkungan kerja secara menyeluruh. Dengan pelatihan, produktivitas pegawai dapat ditingkatkan karena pegawai sudah mempunyai keterampilan yang mencukupi untuk mencapai visi perusahaan. (Wiguna, 2024) selain itu, tingkat kedisiplinan dalam menjalankan tugas menjadi salah satu aspek penting faktor yang memengaruhi kinerja pegawai atau karyawan. (Mahfiroh et al., 2025) . Kurangnya disiplin akan mempengaruhi efisiensi dan efektivitas kerja. Tidak adanya kedisiplinan di dalam entitas organisasi bisa mengurangi kinerja pegawainya yang menjadikan pekerjaannya tak bisa dituntaskan selaras waktunya (Khaeruman, 2021)

Kinerja pegawai menjadi indikator penting dalam menilai efektivitas

organisasi publik. Data Badan Kepegawaian Negara (BKN) dan Kementerian PANRB tahun 2024 menunjukkan bahwa sekitar 75% PNS di Indonesia memiliki kinerja baik, meskipun terdapat variasi antar daerah. Di Daerah Istimewa Yogyakarta, capaian kinerja ASN juga dinilai cukup baik karena adanya perhatian pada peningkatan kualitas pelayanan publik. Namun demikian, kualitas SDM tetap menghadapi tantangan, salah satunya keterbatasan kesempatan mengikuti pendidikan dan pelatihan secara merata (Kementerian PANRB RI, 2022). Dinas Kesehatan Kabupaten Sleman merupakan perangkat daerah yang memiliki tanggung jawab dalam penyelenggaraan layanan kesehatan masyarakat. Berdasarkan hasil observasi, kinerja pegawai di instansi ini tergolong baik namun masih menunjukkan fluktuasi dari waktu ke waktu. Data capaian kinerja pegawai Januari–Juni 2024 dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 2. Rata-rata Capaian Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Sleman Januari-Juni (2024)**

No	Bulan	Rata-rata Capaian Kerja
1	Januari	90
2	Februari	90,5
3	Maret	91
4	April	92,5
5	Mei	91
6	Juni	93

Sumber: Diolah dari Data Rata-rata Capaian Kinerja Dinkes 2024

Selain kinerja, latar belakang pendidikan pegawai juga menjadi faktor penting yang memengaruhi efektivitas pelaksanaan tugas. Data menunjukkan bahwa pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Sleman memiliki tingkat pendidikan yang beragam, mulai dari lulusan SD hingga pascasarjana.

**Tabel 3. Tingkat Pendidikan Pegawai**

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Pegawai (Orang)
1	SD	1
2	SMP	0
4	SLTA	6
5	Diploma III	26
6	Diploma IV	4
7	S-1/Sarjana	31
8	S-2	5
<b>Jumlah</b>		<b>73</b>

Sumber: Diolah dari Data Rata-rata Capaian Kinerja Dinkes 2024

Keberagaman latar pendidikan dan keterbatasan akses pelatihan menjadi

tantangan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Observasi awal menunjukkan bahwa meskipun kebutuhan pelatihan tinggi, hanya sebagian kecil usulan pelatihan yang dapat direalisasikan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM). Kondisi ini berpotensi memengaruhi kualitas kerja, sehingga diperlukan kebijakan yang lebih fokus dalam penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan pegawai.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. (Adnan, 2022) menemukan adanya dampak signifikan pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai Bappeda Sulawesi Selatan, sementara (Alkarni & Noor, 2021) membuktikan pengaruh keduanya terhadap kinerja pegawai negeri sipil dengan kontribusi sebesar 49,9%. Hasil serupa juga ditunjukkan oleh (Alia, 2024) pada pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang, di mana materi pelatihan menjadi faktor dominan. Namun, sebagian besar penelitian masih berfokus pada instansi pemerintah daerah secara umum dan belum banyak mengkaji aparatur sipil negara di sektor kesehatan, serta jarang menganalisis secara bersamaan keterkaitan antara pendidikan formal dan pelatihan terhadap kinerja pegawai

Celah penelitian tersebut menegaskan pentingnya kontribusi studi ini pada dua aspek utama. Pertama, secara teoritis, penelitian ini memperluas pemahaman mengenai hubungan antara pendidikan dan pelatihan dengan kinerja pegawai dalam konteks organisasi publik, khususnya sektor kesehatan. Kedua, secara empiris, penelitian ini memberikan bukti nyata mengenai pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja ASN di Dinas Kesehatan Kabupaten Sleman, yang dapat menjadi rujukan bagi pengembangan kebijakan manajemen sumber daya manusia di lingkungan pemerintahan daerah.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia aparatur pemerintah sering kali dikaitkan dengan faktor pendidikan formal dan partisipasi dalam program pelatihan. Dalam konteks ini, hasil wawancara awal dengan salah satu pegawai pada bidang sekretariat Dinas Kesehatan Kabupaten Sleman mengindikasikan bahwa kedua faktor tersebut dipandang strategis dalam menunjang kinerja. Studi awal juga menunjukkan bahwa tingkat pendidikan yang lebih tinggi serta keterlibatan dalam pelatihan cenderung berdampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Informasi tersebut tidak hanya merefleksikan persepsi praktis pegawai, tetapi juga dapat ditafsirkan secara akademik sebagai indikasi adanya hubungan kausal antara pendidikan dan pelatihan dengan kinerja. Oleh karena itu, penelitian ini relevan untuk dilakukan dalam rangka mengevaluasi pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Sleman, sekaligus memberikan kontribusi empiris bagi pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia. Atas dasar temuan awal tersebut, penulis memandang perlu untuk melakukan penelitian di Dinas Kesehatan Kabupaten Sleman, mengingat adanya fenomena yang relevan dengan topik yang diangkat, dengan judul **“Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Sleman”**. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia di sektor

publik, khususnya dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan kepada masyarakat.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antara variabel pendidikan dan pelatihan (diklat) dengan kinerja pegawai. Pendekatan ini dipilih karena mampu menjelaskan keeratan serta arah pengaruh antar variabel secara objektif berdasarkan data numerik. Desain penelitian yang digunakan adalah survei dengan instrumen kuesioner terstruktur yang disebarakan kepada pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Sleman.

Populasi penelitian ini mencakup seluruh pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Sleman yang berjumlah 73 orang. Penentuan sampel dilakukan dengan teknik *purposive sampling*, yakni pemilihan responden berdasarkan pertimbangan tertentu agar sesuai dengan tujuan penelitian. Kriteria yang ditetapkan meliputi: (1) berstatus sebagai pegawai di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Sleman, (2) memiliki pengalaman mengikuti program diklat minimal satu kali selama masa kerjanya, dan (3) menyatakan kesediaan untuk menjadi responden melalui pengisian kuesioner penelitian. Ukuran sampel dihitung menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5% (Sugiyono, 2023) sehingga diperoleh 62 responden. Jumlah ini dinilai representatif untuk menggambarkan populasi sekaligus memadai dalam analisis statistik

Instrumen penelitian menggunakan kuesioner yang disusun berdasarkan indikator dari dua variabel utama, yaitu pendidikan dan pelatihan serta kinerja pegawai. Indikator pendidikan dan pelatihan merujuk pada (Mangkunegara, 2019) yang mencakup tujuan, instruktur, materi, metode, dan peserta. Sementara itu, indikator kinerja pegawai mengacu pada (Robbins & Coulter, 2020), yang terdiri dari kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Dengan merujuk pada teori tersebut, instrumen penelitian ini disusun untuk memastikan bahwa variabel dapat diukur secara terarah dan sesuai dengan konteks kinerja pegawai.

Data yang telah terkumpul kemudian dianalisis dengan menggunakan teknik regresi linier sederhana untuk menguji pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. Proses pengolahan data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak Stastical Package for the Social Sciences (SPSS) versi 25, sehingga hasil analisis yang diperoleh lebih akurat dan objektif. Tahapan analisis dilaksanakan secara sistematis, mulai dari proses dari perumusan masalah, pengumpulan data, pengolahan data, hingga interpretasi hasil. Seluruh proses tersebut dilakukan untuk memastikan bahwa kesimpulan penelitian memiliki validitas ilmiah serta memberikan kontribusi nyata bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia, khususnya di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Sleman.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penelitian perlu dilakukan analisis statistik deskriptif yang mencakup nilai *Minimum*, *Maximum*, *Mean* dan *Standart Deviation* untuk menggambarkan variabel-variabel yang diteliti serta mempertajam pembahasan dan analisis (Mota, 2014) Selanjutnya untuk menentukan tingkat Skala dalam perhitungan rata-rata atau *Mean* dalam analisis deskriptif ini, maka digunakan rumus interval sebagai berikut:

$$I = \frac{Max - Min}{K}$$

Keterangan:

I : Interval

Max : Maksimum atau nilai jawaban tertinggi

Min : Minimum atau nilai jawaban terendah

K : Klasifikasi yang hendak dibuat

Dalam penelitian ini akan ditetapkan sebanyak 4 klasifikasi. Sehingga:  $I = \frac{4 - 1}{4} = 0,75$ . Dengan demikian, maka interval kategori jawaban yang digunakan dalam penelitian ini tampak dalam Tabel 4:

**Tabel 4. Interval Kategori Jawaban**

Tingkatan Skala	Interval	Kategori Jawaban
1	1,00 - 1,75	Sangat Rendah / Sangat Tidak Setuju
2	1,76 - 2,50	Rendah / Tidak Setuju
3	2,51 - 3,25	Tinggi / Setuju
4	3,26 - 4,00	Sangat Tinggi / Sangat Setuju

Sumber: Diolah dari Data Penelitian 2025

### Variabel Pendidikan dan Pelatihan (X)

Variabel Pendidikan dan Pelatihan dalam hal ini diukur dengan 11 pertanyaan yang berkaitan dengan diklat, dimana setiap pertanyaan diukur dengan skala 1-4. Hasil penelitian mengenai variabel pendidikan dan pelatihan (Diklat) disajikan pada Tabel berikut ini.

**Tabel 5. Deskripsi Jawaban Responden atas Variabel Diklat (X)**

No	Item Pertanyaan	Jawaban Responden			
		STS	TS	S	SS
1.	Materi yang disampaikan selaras dengan tujuan diklat tersebut dilaksanakan.	0	1	27	34
2.	Diklat yang saya ikuti dapat meningkatkan pengetahuan saya.	0	0	24	38
3.	Instruktur pelatihan mempunyai pendidikan dan <i>skill</i> yang lebih tinggi	0	1	33	28

	alhasil dapat memberikan materi yang baik kepada peserta.				
4.	Penguasaan materi instruktur sangat baik alhasil apa yang di sampaikan mudah dipahami.	0	5	40	17
5.	Materi diklat yang diberikan telah selaras dengan kebutuhan pekerjaan saya.	0	2	35	25
6.	Materi yang diberikan dalam program diklat yang saya ikuti mudah dimengerti.	0	2	37	23
7.	Materi yang diberikan dalam diklat dapat menunjang pekerjaan saya.	0	1	35	26
8.	Metode yang dipakai dalam diklat mempermudah saya dalam memahami materi diklat.	0	3	38	21
9.	Saya bersemangat (antusias) dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan.	1	2	31	28
10.	Instansi penyelenggara program diklat memberikan pelayanan akomodasi yang layak bagi peserta diklat.	1	2	41	18
11.	Saya merasa nyaman saat pendidikan dan pelatihan.	0	1	36	25

Sumber: Diolah dari Data Penelitian 2025

**Tabel 6. Rata-rata Indikator dari Variabel Diklat (X)**

No	Indikator	Rata-Rata	Kategori
1.	Tujuan (1,2)	3,47	Sangat Tinggi
2.	Instruktur (3,4)	3,31	Sangat Tinggi
3.	Materi (5,6,7)	3,36	Sangat Tinggi
4.	Metode (8)	3,29	Sangat Tinggi
5.	Peserta (9,10,11)	3,53	Sangat Tinggi
<b>Rata-Rata</b>		<b>3,39</b>	<b>Sangat Tinggi</b>

Sumber: Diolah dari Data Penelitian 2025

Berdasarkan tabel 5 dan 6 dapat diketahui bahwa persepsi responden mengenai variabel pendidikan dan pelatihan dari 12 item pertanyaan menunjukkan skor rata-rata sebesar **3,39**. Hal ini dapat diartikan bahwa pelaksanaan pendidikan dan pelatihan pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Sleman tergolong **sangat tinggi**. Temuan ini menunjukkan bahwa responden menilai program pendidikan dan pelatihan sudah memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai, meskipun masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan. Oleh karena itu, pengembangan program diklat di Dinas Kesehatan Kabupaten Sleman perlu dilakukan secara berkelanjutan, terutama dengan memperhatikan kualitas instruktur, metode pembelajaran, serta pemenuhan sarana dan prasarana pendukung agar hasil pelatihan dapat lebih optimal dan berdaya guna.

## Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Variabel Kinerja Pegawai dalam hal ini diukur dengan 9 pertanyaan yang berkaitan dengan prestasi kerja pegawai, dimana setiap pertanyaan juga diukur dengan skala 1-4. Hasil penelitian mengenai variabel kinerja pegawai disajikan pada Tabel 7 berikut ini.

**Tabel 7. Deskripsi Jawaban Responden atas Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

No	Item Pertanyaan	Jawaban Responden			
		STS	TS	S	SS
12.	Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh instansi selama ini dapat dicapai dengan baik oleh pegawai.	0	1	37	24
12.	Saya mempunyai kecakapan menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan keterampilan bekerja saya meningkat karena terbiasa dengan pekerjaan.	0	2	36	24
14.	Dalam bekerja saya berusaha mencapai hasil kerja yang sudah ditetapkan.	0	3	36	23
15.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan selaras dengan waktu yang telah ditentukan.	0	1	40	21
16.	Dalam melaksanakan tugas kerja, saya tidak menunda-nunda pekerjaan yang telah menjadi tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada saya.	0	3	36	23
17.	Pegawai memakai fasilitas yang diberikan oleh kantor untuk menunjang hasil kerja pegawai.	0	3	36	23
18.	Setelah mengikuti diklat saya mampu mengaplikasikan semua materi/teori yang telah diterima alhasil meningkatkan kecakapan dan ketrampilan dalam melaksanakan pekerjaan.	1	3	28	30
19.	Saya berpikir kreatif guna kepentingan pekerjaan sangat diperlukan.	1	0	42	19
20.	Saya berinisiatif mencari cara-cara untuk meningkatkan kualitas pekerjaan saya,	0	1	31	30

Sumber: Diolah dari Data Penelitian 2025

**Tabel 8. Rata-rata indikator dari variabel diklat (X)**

No	Indikator	Rata-Rata	Kategori
1.	Kualitas (12,13)	3,36	Sangat Tinggi
2.	Kuantitas (14)	3,32	Sangat Tinggi
3.	Ketepatan Waktu	3,32	Sangat Tinggi

	(15,16)		
4.	Efektivitas (17,18)	3,36	Sangat Tinggi
5.	Kemandirian (19,20)	3,32	Sangat Tinggi
<b>Rata-Rata</b>		<b>3,33</b>	<b>Sangat Tinggi</b>

Sumber: Diolah dari Data Penelitian 2025

Berdasarkan Tabel 8 dapat diketahui bahwa persepsi responden mengenai variabel **kinerja pegawai** menunjukkan skor rata-rata sebesar **3,33**. Nilai ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai juga berada pada kategori sangat tinggi. Artinya, para responden menilai kinerja pegawai relatif memadai, meskipun masih terdapat aspek-aspek yang mungkin perlu ditingkatkan. Temuan ini juga menunjukkan bahwa kualitas kerja dan pelayanan yang diberikan pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Sleman sudah berjalan cukup efisien dan efektif, namun tetap membutuhkan upaya pengembangan agar kinerja dapat semakin optimal.

### Uji Validitas

Pada penelitian ini diketahui bahwa soal memiliki nilai N sebesar 62. Penentuan R tabel dengan melihat probabilitas yaitu uji dua arah dengan tingkat signifikansi 0,05. Selanjutnya menghitung nilai derajat kebebasan (df) yaitu  $df=n-2$ . Maka dapat diketahui besarnya nilai  $df=62-2=60$ . Dengan R tabel uji validitas pada analisis ini yaitu sebesar 0,250. Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut:

#### 1. Validitas Variabel Pendidikan dan Pelatihan (X)

**Tabel 7. Validitas Variabel Pendidikan dan Pelatihan**

Variabel	R <sub>hitung</sub>	R <sub>tabel</sub>	Keterangan
Pendidikan dan Pelatihan (X)			
X1	0,495	0,250	Valid
X2	0,540	0,250	Valid
X3	0,617	0,250	Valid
X4	0,705	0,250	Valid
X5	0,459	0,250	Valid
X6	0,597	0,250	Valid
X7	0,496	0,250	Valid
X8	0,597	0,250	Valid
X9	0,346	0,250	Valid
X10	0,393	0,250	Valid
X11	0,441	0,250	Valid

Sumber: Diolah dari Data Penelitian 2025

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel di atas menunjukkan keseluruhan soal pada variabel X yaitu pendidikan dan pelatihan yang terdiri dari 11 data bernilai valid. Hal ini dikarenakan nilai korelasi R<sub>hitung</sub> lebih besar R<sub>tabel</sub> yaitu sebesar 0,250.

## 2. Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

**Tabel 8. Validitas Variabel Kinerja Pegawai**

Variabel	R <sub>hitung</sub>	R <sub>tabel</sub>	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)			
Y1	0,572	0,250	Valid
Y2	0,618	0,250	Valid
Y3	0,550	0,250	Valid
Y4	0,672	0,250	Valid
Y5	0,599	0,250	Valid
Y6	0,639	0,250	Valid
Y7	0,621	0,250	Valid
Y8	0,379	0,250	Valid
Y9	0,619	0,250	Valid

Sumber: Diolah dari Data Penelitian 2025

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel di atas menunjukkan keseluruhan soal pada variabel Y yaitu kinerja pegawai yang terdiri dari 9 data bernilai valid. Hal ini dikarenakan nilai korelasi  $R_{hitung}$  lebih besar  $R_{tabel}$  yaitu sebesar 0,250.

### Uji Realibilitas

Pengujian reliabilitas digunakan untuk menunjukkan dan membuktikan bahwa suatu instrumen data dapat cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik (Sugiyono, 2019). Koefisien alpha dapat dikatakan reliabel ketika nilai *Cronbach Alpha* > 0,6. Hasil pengujian realibilitas untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 9. Reabilitas X**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.720	11

Sumber: Diolah dari Data Penelitian 2025

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa hasil dari analisis uji reliabilitas pada variabel pendidikan dan pelatihan (X) memperoleh nilai yang reliabel dengan hasil *Cronbach's Alpha* yaitu sebesar 0,720. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6, sehingga data hasil tersebut menunjukkan bahwa keseluruhan soal reliable.

**Tabel 10. Reliabilitas Y**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.758	9

Sumber: Diolah dari Data Penelitian 2025

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa hasil dari analisis uji reliabilitas pada variabel kinerja pegawai (Y) memperoleh nilai yang reliabel dengan hasil *Cronbach's Alpha* yaitu sebesar 0,758. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* >0,6, sehingga data hasil tersebut menunjukkan bahwa keseluruhan soal *reliable*.

## Analisis Regresi Linier Sederhana

**Tabel 11. Analisis Regresi Linier Sederhana**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.459	3.105		1.436	.156
	Pendidikan dan Pelatihan	.691	.083	.731	8.306	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Diolah dari Data Penelitian 2025

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diperoleh model persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = 4,459 + 0,691X$$

1. Kemudian interpretasi dari persamaan tersebut adalah sebagai berikut:
2. Berdasarkan persamaan di atas nilai konstanta (a) adalah 4,459 yang berarti jika variabel pendidikan dan pelatihan mempunyai nilai = 0, maka nilai kinerja pegawai adalah 4,459.
3. Nilai koefisien variabel pendidikan dan pelatihan (X) adalah 0,691 artinya jika pendidikan dan pelatihan mengalami kenaikan sebesar 1 maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,691. Koefisien regresi bernilai positif antara pendidikan dan pelatihan dengan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan apabila pendidikan dan pelatihan semakin meningkat, maka kinerja pegawai pun akan semakin meningkat.

## Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Hasil pengujian analisis regresi linier sederhana juga menghasilkan nilai koefisien determinasi R<sup>2</sup>. Nilai tersebut dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 12. Koefisien Determinasi**

		Model Summary <sup>b</sup>			
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.731 <sup>a</sup>	.535	.527	2.02015	

a. Predictors: (Constant), Pendidikan dan Pelatihan)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Diolah dari Data Penelitian 2025

Berdasarkan tabel di atas besarnya nilai koefisiensi determinasi ( $R^2$ ) dapat dilihat pada kolom R Square yaitu sebesar 0,535. Nilai tersebut menjelaskan bahwa besarnya pengaruh variabel pendidikan dan pelatihan terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 0,535 (53,5%) sedangkan 46,5% nya dipengaruhi oleh variabel lain di luar dari model penelitian.

## Uji Parsial (Uji T)

**Tabel 13. Uji T  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.459	3.105		1.436	.156
	Pendidikan dan Pelatihan	.691	.083	.731	8.306	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Diolah dari Data Penelitian 2025

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai t hitung sebesar 8,306 dan t tabel 2,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa t hitung > t tabel serta diperoleh nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan hipotesis dapat diartikan H1 diterima H0 ditolak. Dengan demikian variabel pendidikan dan pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## Pembahasan Penelitian

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Sleman. Persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = 4,459 + 0,691X$$

Koefisien regresi sebesar 0,691 menunjukkan bahwa setiap peningkatan pendidikan dan pelatihan sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,691 poin. Angka ini memiliki makna penting bahwa pendidikan dan pelatihan bukan sekadar formalitas, melainkan instrumen strategis organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai. Dengan pelatihan yang relevan, pegawai memperoleh keterampilan baru, pemahaman lebih baik tentang pekerjaannya, dan dorongan motivasi yang pada akhirnya berdampak langsung pada peningkatan produktivitas kerja. Konstanta sebesar 4,459 juga mengindikasikan bahwa meskipun tidak ada program pelatihan sama sekali, pegawai masih memiliki kinerja dasar. Namun, tingkat kinerja tersebut akan jauh lebih tinggi apabila pendidikan dan pelatihan diberikan secara konsisten dan terarah. Hal ini membuktikan bahwa keberadaan program diklat memperkuat dan mempercepat pencapaian kinerja optimal.

Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,535. Artinya, variabel diklat mampu

menjelaskan variasi kinerja pegawai sebesar 53,5%, sedangkan sisanya 46,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Temuan ini menunjukkan bahwa diklat memang berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai, namun bukan satu-satunya faktor penentu.

Selanjutnya, hasil uji T menunjukkan bahwa nilai  $t$  hitung sebesar 8,306 lebih besar dibandingkan  $t$  tabel 2,000 dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Artinya, secara parsial diklat berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menegaskan bahwa meskipun dilihat dari satu variabel saja, diklat tetap berperan penting dalam peningkatan performa individu pegawai. Hasil uji korelasi menghasilkan nilai *Pearson Correlation* sebesar 0,731 yang termasuk kategori kuat dan positif. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kualitas diklat yang diberikan, semakin tinggi pula kinerja pegawai. Hubungan yang kuat ini mengindikasikan bahwa keberhasilan program pelatihan memiliki dampak nyata pada peningkatan hasil kerja, baik dari segi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, maupun kemandirian kerja pegawai.

Dalam konteks kebijakan pengelolaan SDM di sektor publik, hasil ini memberikan implikasi bahwa program diklat perlu terus dioptimalkan, tetapi juga harus diintegrasikan dengan faktor lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan, sistem kompensasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja. Faktor-faktor tersebut kemungkinan besar turut berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai, sehingga dapat menjelaskan mengapa  $R^2$  tidak mencapai angka yang lebih tinggi. Dengan demikian, hasil penelitian ini menggarisbawahi pentingnya strategi pengembangan SDM yang lebih komprehensif, di mana diklat menjadi salah satu pilar utama, namun tetap perlu ditunjang oleh kebijakan manajemen SDM lainnya agar kinerja pegawai dapat ditingkatkan secara optimal.

Dalam konteks Dinas Kesehatan Kabupaten Sleman, kebutuhan akan diklat teknis masih relatif tinggi karena sebagian besar pegawai terlibat langsung dalam pelayanan kesehatan masyarakat. Pelatihan teknis, seperti peningkatan kompetensi medis, pengendalian penyakit menular, serta pemanfaatan teknologi kesehatan, cenderung memiliki dampak lebih nyata terhadap kualitas layanan publik. Namun demikian, keterbatasan realisasi usulan pelatihan oleh BKPSDM menyebabkan tidak semua pegawai memperoleh kesempatan yang seimbang untuk mengikuti program tersebut. Di sisi lain, diklat administratif dan manajerial juga tetap dibutuhkan, khususnya untuk memperkuat tata kelola organisasi, pengelolaan data, serta efektivitas koordinasi lintas bidang. Dengan demikian, efektivitas program diklat di Dinas Kesehatan Kabupaten Sleman akan semakin optimal apabila terdapat kombinasi yang seimbang antara pelatihan teknis yang relevan dengan fungsi pelayanan kesehatan dan pelatihan administratif yang mendukung sistem pendukung organisasi.

Temuan ini mendukung teori manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan cara utama untuk meningkatkan kompetensi pegawai. (Achackzai et al., 2024) menegaskan bahwa pelatihan memberikan pengetahuan, keterampilan, dan perubahan sikap yang dibutuhkan untuk mencapai kinerja yang optimal. (Mangkunegara, 2019) juga

menambahkan bahwa pelatihan yang efektif akan membuat pegawai lebih produktif, terampil, serta memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi.

Selain mendukung teori, hasil penelitian ini juga sejalan dengan bukti empiris yang telah dikemukakan dalam studi-studi sebelumnya. (Adnan, 2022) mengidentifikasi adanya pengaruh positif pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Bappeda Provinsi Sulawesi Selatan. Konsistensi hasil tersebut juga tampak pada penelitian (Alkarni & Noor, 2021) yang menunjukkan bahwa program pendidikan dan pelatihan berkontribusi signifikan terhadap kinerja aparatur sipil negara di Kabupaten Kotawaringin Timur. Selanjutnya, penelitian (Alia, 2024) menegaskan bahwa diklat berperan dalam mendorong perbaikan kinerja pegawai di Kantor Bupati Pinrang. Dengan demikian, penelitian ini semakin mempertegas peran strategis pendidikan dan pelatihan sebagai instrumen penting dalam peningkatan kapasitas dan kinerja pegawai pada berbagai konteks organisasi.

Namun demikian, perlu dicermati adanya perbedaan konteks antara sektor kesehatan dan sektor lain yang diteliti sebelumnya. Pada sektor pemerintahan non-kesehatan, misalnya pada penelitian (Adnan, 2022) di Bappeda Sulawesi Selatan, pendidikan dan pelatihan cenderung diarahkan pada penguatan aspek perencanaan, administrasi, dan tata kelola birokrasi. Hasil serupa juga ditunjukkan oleh penelitian (Alkarni & Noor, 2021) yang menekankan kontribusi signifikan pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Kotawaringin Timur. Begitu pula, (Alia, 2024) membuktikan bahwa diklat berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Bupati Pinrang. Berbeda dengan sektor-sektor tersebut, dalam sektor Kesehatan khususnya di Dinas Kesehatan Kabupaten Sleman urgensi pelatihan teknis lebih tinggi karena berhubungan langsung dengan kualitas layanan kesehatan, keselamatan pasien, dan penanganan penyakit menular. Oleh karena itu, meskipun hasil penelitian ini konsisten dengan temuan sebelumnya, konteks sektor kesehatan memberikan dimensi yang lebih krusial: pendidikan dan pelatihan tidak hanya berimplikasi pada kinerja internal pegawai, tetapi juga pada kualitas pelayanan publik yang berdampak langsung pada masyarakat luas.

Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa Dinas Kesehatan Kabupaten Sleman harus menjadikan program diklat sebagai prioritas dalam manajemen SDM. Upaya yang perlu dilakukan antara lain:

1. Merancang pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pegawai berdasarkan analisis jabatan.
2. Menghadirkan instruktur yang kompeten dan berpengalaman agar transfer pengetahuan lebih efektif.
3. Memperbaiki metode pelatihan dengan pendekatan modern seperti *blended learning* atau *e-learning*.
4. Melakukan evaluasi secara berkala untuk menilai sejauh mana materi pelatihan benar-benar diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari.

Dengan langkah-langkah tersebut, diklat tidak hanya akan meningkatkan kemampuan teknis pegawai, tetapi juga membangun budaya kerja yang lebih profesional, adaptif, dan berorientasi pada hasil. Pada akhirnya, kinerja pegawai yang

meningkat akan berdampak positif pada kualitas pelayanan publik yang diberikan oleh Dinas Kesehatan Kabupaten Sleman.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Sleman. Persamaan regresi ( $Y = 4,459 + 0,691X$ ) mengindikasikan bahwa setiap peningkatan pendidikan dan pelatihan sebesar satu satuan mampu meningkatkan kinerja sebesar 0,691 poin. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,535 menegaskan bahwa 53,5% variasi kinerja pegawai dijelaskan oleh pendidikan dan pelatihan, dengan korelasi kuat sebesar 0,731. Temuan ini memperkuat teori manajemen sumber daya manusia dan penelitian terdahulu yang menempatkan pendidikan serta pelatihan sebagai faktor strategis dalam peningkatan kompetensi, profesionalisme, dan produktivitas pegawai, khususnya pada organisasi publik sektor kesehatan. Secara teoretis, penelitian ini memberikan kontribusi dalam memperluas penerapan teori pelatihan dan kinerja, sedangkan secara praktis merekomendasikan agar program diklat dijadikan prioritas pengelolaan SDM melalui perencanaan berbasis kebutuhan, pemanfaatan metode pembelajaran modern, dan evaluasi berkelanjutan. Dari sisi kebijakan, hasil penelitian ini dapat dijadikan dasar bagi pemerintah daerah dan BKPSDM dalam memperkuat program pengembangan kompetensi ASN, baik melalui alokasi anggaran yang memadai maupun pemerataan akses pelatihan. Meskipun demikian, penelitian ini memiliki keterbatasan pada penggunaan instrumen kuesioner yang berpotensi menimbulkan bias jawaban serta lingkup variabel yang sempit. Oleh karena itu, penelitian lanjutan disarankan menggunakan triangulasi metode dan memasukkan faktor tambahan, seperti motivasi, budaya organisasi, serta sistem penghargaan, agar mampu memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai determinan kinerja ASN.

## DAFTAR PUSTAKA

- Achackzai, N., Siddiq, A., & Khishkai, A. (2024). The Impact of Training on Employee's Performance: A Survey in the Ministry of Education, Afghanistan. *International Journal of Innovation and Research in Educational Sciences*, 11(3). <https://www.researchgate.net/publication/381520940>
- Adnan, D. (2022). *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan*. Universitas Hasanuddin.
- Alia, N. (2024). *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Bupati Pinrang*. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Alkarni, M. W., & Noor, M. T. (2021). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Kotawaringin Timur. *Jurnal Penerapan Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 6(2).

- Darmadi. (2022). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 10(02), 085–092. <https://doi.org/10.26418/ejme.v10i02.55150>
- Hasibuan, Malayu. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (19th ed.). Bumi Aksara.
- Hidayat, R. (2018). Education and Job Training on Employee Performance. *International Journal of Social Sciences and Humanities (IJSSH)*. <https://doi.org/10.29332/ijssh.v2n1.140>
- Kaehler, B., & Grundei, J. (2019). *HR Governance A Theoretical Introduction*. Springer International Publishing. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-94526-2>
- Kementerian PANRB RI. (2022). *Peraturan Menteri PANRB Nomor 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Aparatur Sipil Negara* Kementerian PANRB RI. Berita Negara Republik Indonesia.
- Khaeruman. (2021). *Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus* (1st ed.). CV. AA. Rizky.
- Mahfiroh, Y., Supriatin, D., & Hasibuan, R. R. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Internal Terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Agama Tingkat Pertama Kabupaten Purbalingga. *PJEB: Perwira Journal Of Economy & Business*, 5(1).
- Mangkunegara. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mota, R. A. da L. (2014). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Motivasi Dan Kinerja Pegawai Bagian Administrasi Pada Kantor Kepresidenan Timor-Leste. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 3(11).
- Rivaldo, Y., & Nabella, S. D. (2023). Employee Performance: Education, Training, Experience and Work Discipline. *Quality - Access to Success*, 24(193), 182–188. <https://doi.org/10.47750/QAS/24.193.20>
- Robbins, Stephen. p, & Coulter, M. (2020). *Management-Stephen.P Robbins* (Vols. 11, Ed).
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D*. Alfabeta Bandung.
- Suryana, N., & Paramarta, V. (2024). Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kepuasan Masyarakat Melalui Variabel Intervening Kualitas Pelayanan. *Jurnal Inspirasi Ilmu Manajemen*, 3(1), 23–32. <https://doi.org/10.32897/jiim.2024.3.1.3539>
- Wiguna, A. Z. (2024). *Pengaruh Pelatihan Dan Displin Kerja Terhadap Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sukabumi*. Universitas Nusa Putra.