

## **Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai: Kajian 5 Jurnal Internasional Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia**

**Indria Ikhtia Zahra<sup>1</sup>, Mahfirah Ryani Damayanti<sup>2</sup>, Muhammad Nur Abidin<sup>3</sup>**

**Moh. Iqbal Prasetyo Ritonga<sup>4</sup>**

<sup>1,2,3,4</sup>Program Studi Administrasi Bisnis UPN Veteran Jawa Timur

*indriaikhtiazahra@gmail.com<sup>1</sup>*

### **ABSTRACT**

*The purpose of writing this journal is to analyze and compare the five international journals that discuss Human Resources Education and Training. The theme raised was regarding the influence of education and training on employee performance. The research method used is qualitative with library study data collection techniques. The results of the analysis prove that the existence of HR education and training in the world of work greatly influences employee performance, therefore companies should be more open to training and education.*

**Keywords : Education, training, human resources, employee performance, HRM.**

### **ABSTRAK**

Tujuan dari penulisan jurnal ini adalah untuk menganalisis dan melakukan perbandingan dari kelima jurnal Internasional yang membahas mengenai Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia. Adapun tema yang diangkat adalah mengenai pengaruh Pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. Metode penelitian yang diambil ialah kualitatif dengan Teknik pengumpulan data studi Pustaka. Hasil analisis membuktikan bahwa keberadaan Pendidikan dan pelatihan SDM di dunia kerja sangatlah mempengaruhi kinerja para pegawai, oleh karenanya sudah seharusnya Perusahaan lebih terbuka pada pelatihan dan Pendidikan.

**Kata kunci : Pendidikan, pelatihan, sumber daya manusia, kinerja pegawai, MSDM.**

### **PENDAHULUAN**

Saat ini kualitas sumber daya manusia telah menjadi perhatian yang sangat serius oleh berbagai pihak, baik instansi pemerintah maupun dunia usaha. Hal ini dipicu oleh tuntutan sosial dan persaingan global yang menyebabkan setiap organisasi harus menatanya menjadi organisasi yang profesional dan modern. Organisasi yang profesional dan modern adalah organisasi yang mampu beradaptasi dan inovatif dalam menyikapi berbagai perubahan yang terjadi. Untuk itu dukungan sumber daya manusia yang berkualitas menjadi penentu paling mendasar dalam menyikapi perubahan tersebut (Sudiarti & Juliarsa, 2020; Wikaningrum, 2011).

Sumber daya manusia yang berkualitas adalah manusia yang siap, mau, dan mampu berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi. Syarat yang pertama adalah siap, artinya sumber daya manusianya sudah siap secara fisik. Namun meskipun secara fisik sudah siap, namun jika tidak ada kemauan maka sumber daya manusia tidak akan mampu bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi (Riana

# **As-Syirkah: Islamic Economics & Finacial Journal**

Volume 3 Nomor 2 (2024) 563 – 573 E-ISSN 2962-1585

DOI: 10.56672/assyirkah.v3i2.224

et al., 2017; Riyardi & Widodo, 2011). Oleh karena itu, syarat kedua adalah kemauan bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi. Setelah ada kesiapan fisik dan kemauan, syarat terakhir yang harus dimiliki sumber daya manusia adalah keterampilan. Keterampilan ini diperoleh melalui pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja. Diharapkan jika sumber daya manusia memiliki ketiga syarat tersebut yaitu kesiapan, kemauan, dan keterampilan maka akan menghasilkan kinerja yang baik.

Namun upaya peningkatan sumber daya manusia terkadang belum terlaksana secara maksimal, belum adanya standar baku, kapasitas aparatur yang mengikuti pendidikan dan pelatihan belum terbangun dengan baik, sehingga upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia terkesan kurang maksimal. dilakukan, walaupun belum menunjukkan hasil yang signifikan, namun sudah menunjukkan hasil yang positif (Jeve et al., 2015; Života et al., 2017). Pelaksanaan tugas pokok ini sangat penting antara lain berdasarkan pengalaman empiris bahwa terdapat berbagai kendala dan ketidakjelasan pola peningkatan kualitas sumber daya manusia, serta belum adanya standar penilaian yang baku, sehingga dapat menurunkan motivasi kerja. Kondisi pendidikan dan pelatihan sebagai salah satu bentuk upaya peningkatan kualitas sumber daya aparatur, seringkali kurang berkaitan dengan pengembangan karir pegawai, khususnya dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi pekerjaan (Tupoksi).

Kinerja diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mulyadi, 2015; Yamin et al., 2020). Kinerja dapat dilihat dari berbagai sudut pandang tergantung pada tujuan masing-masing organisasi, misalnya untuk mencari keuntungan, dan juga tergantung pada bentuk organisasi itu sendiri (misalnya organisasi bisnis publik, swasta, sosial atau keagamaan). Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah secara psikologis kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensial (IQ) dan kemampuan kenyataan (pengetahuan dan keterampilan), artinya pegawai yang mempunyai IQ di atas rata-rata (IQ. 110 -120) dengan pendidikan yang memadai untuk mencapai prestasi kerja. kedudukannya dan terampil dalam melakukan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah baginya untuk mencapai kinerja yang diharapkan (Masri, 2020; Riana dkk., 2017). Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa pendidikan dan penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Sunaryo, 2016).

## **TINJAUAN LITERATUR**

### **Pendidikan dan Pelatihan**

Pendidikan dan pelatihan merupakan suatu proses mengubah pegawai yang belum terlatih menjadi pegawai yang berkompeten dan pegawai yang ada dapat dikembangkan untuk diberikan tanggung jawab baru. Adanya sistem pendidikan dan pelatihan yang bertujuan untuk menyesuaikan sikap, perilaku, pengetahuan dan keterampilan pekerja dengan kebutuhan pengembangan karir. Menurut Yohanas (2007: 19), program pendidikan dan pelatihan (diklat) merupakan salah satu kegiatan SDM yang sangat penting untuk menghadapi berbagai tantangan bisnis, baik saat ini maupun di masa depan. Menurut Edwin B. Flippo, pendidikan berkaitan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman tentang lingkungan kita

secara keseluruhan (Malais S.P. Hasibuan ; 2009 : 69-70).

Pendidikan dan pelatihan adalah suatu proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metode tertentu yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan profesional seseorang (pegawai atau sekelompok orang). Pendidikan dan pelatihan (training) merupakan suatu proses pembelajaran yang meliputi perolehan keterampilan, konsep, aturan atau sikap untuk meningkatkan kinerja pegawai. Pendidikan dan pelatihan dapat dipahami sebagai suatu proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik atau metode tertentu, yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan tugas dan fungsinya melalui proses yang sistematis dan terorganisir yang berlangsung dalam jangka waktu yang relatif singkat.

Menurut Pasal 1 ayat (9) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang k etenagakerjaan menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan. Dari pengertian diatas, dapat diketahui bahwa pendidikan dan pelatihan terdiri atas serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman ataupun perubahan sikap seseorang.

Pendidikan dan pelatihan berkenaan dengan perolehan keahlian tertentu, atau pengetahuan tertentu. Program pendidikan dan pelatihan berusaha mengajarkan kepada para peserta bagaimana menunaikan aktivitas atau pekerjaan tertentu. Dalam pendidikan dan pelatihan diciptakan suatu lingkungan dimana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku yang spesifik yang berhubungan dengan pekerjaan. Pendidikan dan pelatihan biasanya berfokus pada penyediaan keahlian khusus bagi para karyawan atau membantu mereka membenahi kelemahan kinerja mereka.

Menurut Bernandian dan Russell (dalam Handoko, 2009: 27) menguraikan tentang pendidikan dan pelatihan adalah sebagai usaha untuk memperbaiki performance pekerja/karyawan pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya itu. Menurut Nitisemito (2007: 86) memberikan pengertian tentang pendidikan dan pelatihan adalah suatu kegiatan dari perusahaan atau instansi yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan memperkembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari karyawan.

## **Sumber Daya Manusia**

Manusia merupakan unsur penting dalam suatu organisasi yang akan menggerakkan dan melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh kualitas orang-orang yang membentuk organisasi tersebut. SDM akan berkinerja maksimal jika organisasi dapat mendukung

pengembangan karirnya dengan menguji keterampilan praktisnya. Biasanya pengembangan SDM berbasis keterampilan akan meningkatkan produktivitas karyawan, sehingga kualitas kerja juga akan lebih baik dan mendatangkan kepuasan pelanggan dan organisasi akan mendapatkan keuntungan. Sumber daya manusia dapat diartikan sebagai seluruh manusia yang terlibat dalam suatu organisasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Menurut Veithzal Rivai, SDM adalah seseorang yang siap, mau dan mampu memberikan kontribusi dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Selain itu manusia merupakan salah satu faktor input bersama dengan faktor lainnya seperti modal, material, mesin dan cara/teknologi yang dalam proses manajemen ditransformasikan menjadi hasil berupa barang atau jasa, jasa untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia adalah mereka yang berperan serta dalam terselenggaranya suatu organisasi pada berbagai tingkatan, baik pada tingkat manajemen atau manajemen senior, manajemen menengah, dan karyawan atau karyawan, termasuk investor atau sponsor. Sumber daya organisasi yang paling penting adalah orang-orang yang membawa karya, bakat, kreativitas, dan antusiasme ke dalam organisasi. Oleh karena itu, kesulitan sumber daya manusia menjadi sumber permasalahan dalam organisasi. Konsekuensinya adalah tersedianya sumber daya manusia yang mempunyai kapasitas memadai untuk merencanakan dan melaksanakan kegiatan program. Kapasitas ini ditentukan oleh kapasitas, kapasitas dan produktivitas tenaga kerja.

## **METODE PENELITIAN**

Suatu penelitian menghendaki suatu metode yang disebut metode penelitian (Nazir, 1988). Metode penelitian adalah skenario pelaksanaan penelitian dijalankan (Darmalaksana, 2020c). Secara umum, metode penelitian, sebagaimana telah ditegaskan terdahulu, ada dua jenis, yaitu penelitian kualitatif (Gunawan, 2013) dan penelitian kuantitatif (Prsetyo & Jannah, 2019). Penelitian kualitatif biasanya digunakan untuk “eksplorasi” dan penelitian kuantitatif umumnya digunakan untuk “mengukur,” hal terakhir lazim digunakan oleh para akademisi matematika dan ilmu pengetahuan alam (Darmalaksana, 2020). Penelitian ini melakukan klasifikasi data berdasarkan formula penelitian (Darmalaksana, 2020a). Pada tahap lanjut dilakukan pengolahan data atau pengutipan referensi.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Jurnal 1**

Dalam penelitian milik Jefirston dkk (2022) dengan judul penelitian “Career development based transformational leadership, education & training, and motivation (*case study* at dinas lingkungan hidup and kebersihan Kota Kupang)”. Mendapatkan hasil Berdasarkan hasil pengujian pengaruh gaya kepemimpinan

transformatif terhadap karir perkembangannya, diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan transformatif mengalami regresi nilai koefisien sebesar 0,172, nilai t-hitung sebesar 2,222, dan nilai t-tabel dengan  $N = 164$  ( $df = N-2$ ) sebesar 1,97472.

Dengan demikian nilai thitung > ttabel atau  $2,222 > 1,97472$ . Sedangkan tingkat signifikansinya lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan yaitu  $0,028 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformatif secara parsial dan signifikan mempengaruhi pengembangan karir. Artinya hipotesis 1 diterima yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformatif secara parsial terhadap karir pengembangan pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Kupang. Belum banyak penelitian serupa yang menjelaskan hubungan transformatif gaya kepemimpinan terhadap pengembangan karir karyawan, namun penelitian dari Bass (1985) menjelaskan bahwa proses transformasi bawahan dapat dicapai melalui perhatian terhadap kemampuan bawahannya untuk meningkatkan minatnya dan menaikkan atau meningkatkan kebutuhan bawahannya.

Lebih lanjut Rafferty & Griffin (2004) menjelaskan bahwa kebutuhan karyawan (pengembangan karir) berkaitan dengan tipe gaya kepemimpinan transformatif karena pemimpin akan memberikan rangsangan bawahan secara intelektual dan memperhatikan perbedaan yang ada antar bawahan. Ini sejalan dengan apa yang disampaikan oleh J.R. Riwooko dkk. (2021) bahwa pemimpin transformatif bisa meningkatkan harga dan martabat bawahan yang mempunyai nilai kinerja lebih baik dari yang lain. Pemikiran para ahli tersebut menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap pengembangan karir karyawannya.

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh pendidikan & pelatihan terhadap pengembangan karir diketahui bahwa variabel pendidikan & pelatihan mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0,176 nilai thitung sebesar 2,280, dan nilai ttabel dengan  $N = 164$  ( $df = N-2$ ) adalah 1,97472. Dengan demikian nilai thitung > ttabel atau  $2,280 > 1,97472$ . Sedangkan tingkat signifikansinya lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan yaitu  $< 0,024 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa pendidikan & pelatihan (training) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap karir perkembangan. Artinya hipotesis 2 diterima yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara pendidikan & sebagian terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Kupang.

Andriyani & Utama (2017) melaporkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif pengembangan karir dengan sig. t 0,001 dengan koefisien beta sebesar 0,258 dengan nilai sig.t sebesar  $0,001 < 0,05$ . Penelitian ini menunjukkan bahwa semakin sering karyawan diperbolehkan mengikuti pendidikan dan pelatihan, pengembangan karir karyawan akan lebih baik. Sebaliknya jika karyawan tidak diberikan kesempatan atau jarang mendapat kesempatan mengikuti

pendidikan dan pelatihan, karir peluang pengembangan bagi karyawan semakin buruk.

Asnawi & Trilaksmi (2017) melaporkan hasil uji statistik terkait pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap pengembangan karir yang menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan hubungan pendidikan dan pelatihan terhadap pengembangan karir pegawai di SDN N 148 Limun Kecamatan Kabupaten Sarolangun dibuktikan dengan  $F_{hitung} 5,698 > F_{Tabel} 2,243$ . Hasil dari ini penelitian ini sesuai dengan yang dilaporkan oleh Mailina et al. (2020) bahwa pendidikan dan pelatihan variabel mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel pengembangan karir Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Loa Kantor Kecamatan Janan Ilir.

Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia khususnya untuk mengembangkan intelektual dan kepribadian manusiawi. Menurut Umar (2005) op. cit. Andriyani & Utama (2017), yaitu program yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan teknik pelaksanaan pekerjaan pegawai kebutuhan saat ini, peningkatan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan kepribadian untuk mempersiapkan karyawan menghadapinya tugas di masa depan. Diperlukan pendidikan dan pelatihan khusus bagi pegawai agar mampu memberikan kepuasan kerja bagi setiap pegawai yang akan mempengaruhi karirnya. Berdasarkan uraian dan hasil penelitian yang ada maka dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh terhadap pengembangan karir karyawan.

## **Jurnal 2**

Menurut Hadi Arifin dkk (2022) dengan judul penelitian “The Influence of Education and Work Experience on Keuchik Leadership and Performance in Regional Designed New Autonomy for Aceh Malacca District North Aceh” mendapatkan hasil penelitian pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepemimpinan Keuchik walaupun masih terdapat kekurangan penguasaan pengalaman akademik atau tingkat Pendidikan, Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepemimpinan Keuchik, namun masih ditemukan Keuchik keterampilan kerja terbatas, Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Keuchik walaupun terdapat salah satu indikatornya pengalaman akademis yang masih belum memenuhi tuntutan dan kebutuhan yang diharapkan Masyarakat, Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Keuchik, meskipun salah satu indikatornya adalah yaitu keterampilan kerja yang masih terbatas dan kurang efektif dan Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Keuchik, namun hubungan antarmanusia masih lemah. Kepemimpinan dimediasi dengan mediasi parsial, hubungan positif dan signifikan antara pendidikan, pengalaman dan penampilan Keuchik.

## Jurnal 3

Selanjutnya pada penelitian milik Diar dkk (2019) dengan judul penelitian *“The Influence Of Human Resource Training And Work Culture Company Of The Performance Of An Employee Of PT PP London Sumatra Indonesia (Lonsum) Musi Banyuasin – South Sumatera”* dengan hasil penelitian Variabel pelatihan SDM saat ini berada pada posisi tinggi proporsi untuk mendukung pencapaian yang ada pertunjukan. Namun jika ditinjau lebih spesifik berdasarkan dimensi pembentuknya, maka pelatihan dalam pelatihan masih diperlukan perhatian khusus untuk perbaikan di masa depan. Variabel budaya kerja (X2) secara keseluruhan berada pada interval skor sebesar 4,14 dengan kategori (Tinggi), sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya kerja karyawan sudah sesuai proporsional untuk mendukung pencapaian kinerja yang ada.

Sesuai dengan keseluruhan pengolahan data yang dijelaskan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa kinerja Lonsum Pegawai Musi Banyuasin saat ini sangat baik atau kategori berorientasi (Tinggi). Hanya saja masih ada kekurangannya kinerja saat ini belum mampu memenuhi prinsip-prinsip kinerja pembangunan yang diberikan oleh perusahaan. Untuk itu diperlukan upaya-upaya yang berkaitan dengan peningkatan pelatihan dan budaya kerja karyawan dapat menjadi sebuah pilihan yang dapat dilakukan dalam rangka mendorong tercapainya target kinerja perusahaan. Di dalam Penelitian ini terdapat 3 variabel yang digunakan yaitu variabel pelatihan SDM (X1) dan budaya kerja (X2), terhadap kinerja karyawan (Y).

## Jurnal 4

Menurut Rangga (2019) dengan judul penelitian *“The evaluation of effectiveness on education and training program (The Research on Diklat Increasing Added Value of Bauxite Ore Program in West Borneo)”* mendapatkan hasil bahwa Dari penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan tingkat efektivitas pelatihan program PNT Biji Bauksit periode tahun 2016 berada pada tingkat efektif. Namun berdasarkan hasil data pengolahan dan analisis yang telah dilakukan, maka dapat diartikan pelayanan program pelatihan. Indikator kualitas pembelajaran yang baik adalah apabila materi yang digunakan sesuai dengan kebutuhan peserta pelatihan (Gustina, 2015).

Penelitian telah mengemukakan bahwa pentingnya perhatian terhadap pemenuhan tuntutan peserta pelatihan akan mempengaruhi persepsi mereka terhadap program tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat reaksi, baik respon positif maupun negatif, merupakan suatu bentuk persepsi berdasarkan apa yang diharapkan dari program. Sejalan dengan keluaran pembelajaran, tidak terstruktur. Penelitian terdahulu juga mengungkapkan penyebab atau indikator yang menyebabkan tidak efektifnya pembelajaran selama ini proses pembelajaran seperti terbatasnya metode pengajaran juga dapat menurunkan tingkat hasil belajar dan semangat peserta didik (Rahmawati, 2014; Badu, 2016; Rukmi, dkk., 2016).

Selain itu, kurangnya pengajaran kemampuan menurunkan kualitas pembelajaran. Sehubungan dengan hasilnya, tingkat potensi perubahan perilaku sangat meyakinkan untuk berubah. Di sisi lain, perubahan perilaku juga bergantung pada kondisi tempat kerja.

Wong dan Wong (2015) membuktikan bahwa sebagian besar tantangan dalam evaluasi pada tahap level 3 ini disebabkan oleh faktor internal dan faktor eksternal. Selain itu, terkait hasil evaluasi level 3, perlu dukungan eksternal seperti masalah, yang paling sering dilaporkan adalah motivasi diri dalam meningkatkan kinerja, dan efikasi diri yang merupakan keyakinan mereka pada kemampuan mereka untuk melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil pelatihan di tempat kerja (Davila, dkk, 2015). Artinya pernyataan yang diberikan oleh peserta pelatihan (peserta) demikian diperoleh juga kesimpulan lain yaitu berkaitan dengan unsur-unsur yang melekat dari dalam diri pegawai yaitu karakter kepribadian (internal) dan fasilitas pendukung (eksternal). Disarankan untuk penelitian selanjutnya lihat lebih lanjut terkait pengukuran faktor dominan yang mempengaruhi perubahan perilaku secara langsung di lingkungan tempat kerja.

## Jurnal 5

Adapun menurut Santi, Susanti (2020) dengan judul penelitian "*The Positive Impact of Education, Training, and Work Experienceto Influencing Employee Performance*" hasil penelitiannya adalah Koefisien regresi pelatihan (X2) yang bertanda positif menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin banyak pelatihan yang diikuti maka akan semakin berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Tingkat signifikansi sebesar 0,001 menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya variabel pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dengan koefisien regresi sebesar 0,439 berarti secara statistik setiap peningkatan kinerja sebesar 1 satuan, dipengaruhi secara parsial oleh faktor pelatihan sebesar 0,439 satuan, dengan asumsi variabel lain dianggap tidak berpengaruh. Pelatihan adalah suatu proses dimana seseorang mencapai prestasi tertentu. kemampuan untuk membantu mencapai tujuan organisasi (Parida, 2015). Oleh karena itu, proses ini terkait dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dilihat baik secara terbatas maupun luas. Pada tingkat terbatas, pelatihan memberikan karyawan pengetahuan dan keterampilan spesifik dan dapat diidentifikasi yang digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini. Terkadang ada batasan yang ditarik antara pelatihan dan pengembangan, dengan pengembangan yang cakupannya lebih luas dan berfokus pada individu untuk mencapai kemampuan baru yang berguna baik untuk pekerjaannya saat ini maupun di masa depan.

Tujuan pelatihan dapat dikelompokkan menjadi lima bidang, yaitu: (1) Peningkatan Kinerja. Karyawan yang bekerja dengan tidak memuaskan karena kurangnya keterampilan adalah kandidat utama untuk pelatihan. (2) Memperbarui keterampilan pegawai sejalan dengan teknologi. Melalui pelatihan, pelatih memastikan bahwa karyawan dapat menerapkan teknologi baru secara efektif. Perubahan teknologi, pada gilirannya, berarti bahwa pekerjaan terus berubah dan keterampilan serta kemampuan karyawan harus diperbarui melalui pelatihan, sehingga kemajuan teknologi dapat diintegrasikan ke dalam organisasi dengan sukses. (3) Mengurangi waktu pembelajaran bagi pegawai baru agar kompeten dalam bekerja. Seorang pegawai baru sering kali tidak menguasai keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk menjadi “kompeten pekerjaan”, yaitu mampu mencapai output dan standar mutu yang diharapkan. (4) Membantu memecahkan masalah operasional. Manajer harus mencapai tujuan mereka dengan kelangkaan dan kelimpahan sumber daya: kelangkaan sumber daya keuangan dan sumber daya teknologi manusia, dan banyaknya masalah keuangan, manusia, dan teknologi. Dan (5) Mempersiapkan karyawan untuk promosi (Winandi & Rizka, 2018).

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis kelima jurnal Internasional tersebut diatas, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Semakin banyak Pendidikan dan pelatihan yang diikuti maka akan semakin berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.
2. Diperlukan upaya-upaya yang berkaitan dengan peningkatan pelatihan dan budaya kerja karyawan dapat menjadi sebuah pilihan yang dapat dilakukan dalam rangka mendorong tercapainya target kinerja Perusahaan.
3. Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia khususnya untuk mengembangkan intelektual dan kepribadian manusiawi.
4. Pendidikan dan pelatihan adalah suatu proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metode tertentu yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan profesional seseorang (pegawai atau sekelompok orang).

## DAFTAR PUSTAKA

- Diar dkk. 2019. *The Influence Of Human Resource Training And Work Culture Company Of The Performance Of An Employee Of PT PP London Sumatra Indonesia ( Lonsum ) Musi Banyuasin – SouthSumatera*. International Journal of Management and Humanities (IJMH) ISSN: 2394-0913 (Online).
- Hadi dkk. 2021. *The Influence of Education and Work Experience on Keuchik Leadership and Performance in Regional Designed New Autonomy for Aceh*

# As-Syirkah: Islamic Economics & Financial Journal

Volume 3 Nomor 2 (2024) 563 – 573 E-ISSN 2962-1585

DOI: 10.56672/assyirkah.v3i2.224

*Malacca District North Aceh. Malikussaleh Social & Political Reviews Volume 2, Number 2.*

Jefirston dkk. 2022. *Career development based transformational leadership education & training, and motivation (case study at dinas lingkungan hidup and kebersihan Kota Kupang)*. International Journal on Social Science, Economics and Art, 12 (2).

Maulana, I. 2014. *Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Perpustakaan Studi Kasus Perpustakaan Umum Daerah Kabupaten Bogor*. Skripsi. Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah. Rangka. 2019. *The evaluation of effectiveness on education and training program (The Research*

*on Diklat Increasing Added Value of Bauxite Ore Program in West Borneo)*. Journal of Educational and Learning Studies Vol.2, No.1.

Santi, S. 2021. *The Positive Impact of Education, Training, and Work Experience to Influencing Employee Performance*. International Journal of Social Science and Business. Volume 4, Number 4.

Wahyudin. 2020. *Metode Penelitian Kualitatif Studi Pustaka dan Studi Lapangan*. Pre-print Digital Library: UIN Sunan Gunung Djati Bandung.