

Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kabupaten Bone Bolango

Yul Babuta, Irwan Yantu, Rezkiawan Tantawi

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Negeri Gorontalo, Kota Gorontalo, Provinsi Gorontalo, Indonesia

Info Artikel	ABSTRACT
Histori Artikel: Dikirim 16 Des, 2025 Direvisi 24 Jan, 2026 Diterima 17 Feb, 2026	
Kata Kunci: Pendidikan Pelatihan Kinerja	
Copyright © 2026 Author This open access article is distributed under a Creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 International License	

ABSTRAK: Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. Metode dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan asosiatif. Data primer yang digunakan diperoleh dari penyebaran kuesioner melalui Google Forms kepada pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Bone Bolango dengan populasi sebanyak 165 orang PNS dan diperoleh sampel sebanyak 36 responden menggunakan purposive sampling method dengan rumus Slovin. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program Data Analysis Excel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Pendidikan berpengaruh negatif yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, 2) Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, 3) Pendidikan dan Pelatihan secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang pengaruhnya berada pada kategori sangat kuat, ditunjukkan dengan koefisien determinasi sebesar 71,7%, sedangkan 28,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Korespondensi: yulbabuta@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Pegawai sebagai aktor kunci merupakan bagian integral dari struktur pemerintahan yang sangat menentukan keberhasilan pembangunan dan penyelenggaraan roda pemerintahan. Kelancaran penyelenggaraan pemerintahan sangat bergantung pada kemampuan organisasi dalam mengelola sumber daya manusia (SDM) secara efektif. Manajemen SDM yang baik bertujuan untuk meningkatkan efektivitas dan produktivitas kinerja pegawai, sehingga organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara optimal.

Upaya peningkatan kualitas, kuantitas, dan efektivitas kinerja pegawai tidak terlepas dari peran pendidikan dan pelatihan. Pendidikan berkontribusi dalam meningkatkan kapasitas dasar pegawai, termasuk kemampuan intelektual, wawasan, serta pola pikir yang adaptif terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Sementara itu, pelatihan berperan dalam memberikan keterampilan teknis dan praktis yang relevan dengan kebutuhan pekerjaan. Semakin tinggi tingkat pendidikan dan semakin intensif pelatihan yang

diikuti, maka cenderung semakin baik pula kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas secara efektif dan efisien.

Pendidikan dan pelatihan yang terarah tidak hanya berfokus pada peningkatan pengetahuan, tetapi juga pada pengembangan keterampilan dan kepribadian pegawai. Melalui penerapan pengetahuan yang mutakhir, pegawai diharapkan mampu memahami kebutuhan organisasi serta mengidentifikasi dan menyelesaikan berbagai kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas dan pelayanan publik.

Namun demikian, kondisi empiris menunjukkan bahwa masih terdapat permasalahan kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Bone Bolango. Berdasarkan hasil observasi awal, ditemukan beberapa fenomena, antara lain: masih adanya pegawai yang kurang mandiri dan kurang memiliki inisiatif dalam melaksanakan tugas, rendahnya tingkat kedisiplinan terutama dalam hal kehadiran dan kepatuhan terhadap jam kerja, serta lambatnya penyelesaian pekerjaan. Selain itu, rendahnya motivasi kerja, kurangnya intensitas pelatihan, serta ketidaksesuaian antara latar belakang pendidikan dengan bidang penempatan kerja turut berdampak pada menurunnya kualitas dan kuantitas kinerja pegawai.

Secara teoritis, pendidikan merupakan upaya sistematis untuk mengembangkan potensi sumber daya manusia agar mampu menjalankan tugas secara efektif dan efisien (Hasibuan, 2021). Pendidikan juga dipahami sebagai proses pengembangan potensi jasmani dan rohani individu sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam masyarakat (Fuad, 2011). Lebih lanjut, Suwatno (2013) menyatakan bahwa pendidikan merupakan aktivitas untuk memelihara dan meningkatkan kompetensi pegawai melalui pengembangan karier serta program pendidikan dan pelatihan.

Pelatihan, sebagai bagian dari pendidikan, merupakan proses pembelajaran yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja dalam waktu relatif singkat dengan penekanan pada aspek praktis (Fachrurazi et al., 2021). Mangkunegara (2022) menegaskan bahwa pelatihan merupakan investasi dalam pengembangan sumber daya manusia yang dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja, sehingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja pegawai. Dengan demikian, pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang efektif menjadi faktor penting dalam meningkatkan kualitas SDM organisasi.

Hal ini juga sejalan dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000 yang menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan jabatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan proses penyelenggaraan pembelajaran dalam rangka meningkatkan kemampuan dan kinerja pegawai. Oleh karena itu, organisasi pemerintah daerah perlu memberikan perhatian serius terhadap penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan sebagai upaya strategis dalam menjawab tantangan perubahan lingkungan serta meningkatkan efektivitas kinerja organisasi.

Kinerja pegawai sendiri merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2022). Kinerja mencerminkan kontribusi nyata pegawai terhadap organisasi, baik dalam bentuk output yang terukur maupun dalam bentuk ide dan inovasi yang mendukung kemajuan organisasi. Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain motivasi, kemampuan, disiplin, tanggung jawab, serta inisiatif (Miko et al., 2022).

Dalam konteks organisasi pemerintahan, kinerja pegawai diukur melalui sistem manajemen kinerja yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, penilaian, hingga tindak lanjut kinerja. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019, penilaian kinerja pegawai dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai tidak hanya bergantung pada sistem penilaian, tetapi juga pada pengembangan kapasitas SDM melalui pendidikan dan pelatihan yang berkelanjutan.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa pendidikan dan pelatihan memiliki peran strategis dalam meningkatkan kinerja pegawai. Namun, adanya fenomena penurunan kinerja yang terjadi menunjukkan perlunya kajian lebih mendalam mengenai pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai, khususnya pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Bone Bolango.

2. METODE

Penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai, Metode yang digunakan dalam penelitian adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, dengan populasi pegawai sejumlah 165 orang dilakukan penentuan sampel menggunakan rumus slovin sehingga mendapatkan sampel sejumlah 36 responden, teknik sampling yang digunakan purposive sampling method, Data primer yang digunakan diperoleh dari penyebaran kuisioner melalui google form kepada pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Bone Bolango, Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, uji t, uji f, uji koefisien determinasi, uji heterokedastisitas, uji multikolinearitas, uji normalitas data, uji realibilitas, dan uji validitas.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil

3.1.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji valid tidaknya pernyataan pada indikator variabel dalam kuesioner. Adapun kriteria pengujian validitas: jika r hitung $>$ r tabel, berarti valid; sebaliknya, jika r hitung $<$ r tabel, berarti tidak valid. Dengan jumlah responden 36 pegawai ($df = n - 2$), maka r tabel adalah 0,3291. Pengujian validitas pernyataan tersebut disajikan pada tabel 1 berikut ini:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Pertanyaan	R Hitung			R Tabel	Status	Ket
	X ₁	X ₂	Y			
1	0,598	0,633	0,774	0,3291	Valid	r hitung $>$ r tabel
2	0,751	0,674	0,776		Valid	r hitung $>$ r tabel
3	0,696	0,721	0,799		Valid	r hitung $>$ r tabel
4	0,722	0,721	0,769		Valid	r hitung $>$ r tabel
5	0,766	0,849	0,748		Valid	r hitung $>$ r tabel
6		0,515	0,653		Valid	r hitung $>$ r tabel
7		0,604	0,653		Valid	r hitung $>$ r tabel
8		0,653	0,780		Valid	r hitung $>$ r tabel
9			0,516		Valid	r hitung $>$ r tabel
10			0,663		Valid	r hitung $>$ r tabel

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil analisis validitas, semua item pertanyaan pada variabel X₁, X₂, dan Y dinyatakan valid, di mana hasil uji r hitung masing-masing pertanyaan $>$ r tabel 0,3291. Sehingga dapat disimpulkan valid dan sah digunakan untuk pengumpulan data penelitian.

3.1.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana instrumen dapat memberikan hasil yang konsisten jika pengukuran dilakukan berulang kali pada objek yang sama. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberi nilai alpha Cronbach $>$ 0,60 (Gozali : 2018). Hasil uji reliabilitas untuk Variabel Pendidikan, Pelatihan dan Kinerja Pegawai dijabarkan pada Tabel 2 berikut ini:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Reliabilitas	Nilai Acuan	Status	Ket
Pendidikan	0,748	0,60	Reliabel	Nilai Cronbach Alpha $>$ 0,60
Pelatihan	0,833		Reliabel	
Kinerja Pegawai	0,888		Reliabel	

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan teknik alpha Cronbach sebagaimana disajikan dalam tabel di atas, variabel X₁ = 0,748, X₂ = 0,833, dan Y = 0,888. Nilai koefisien alfa tersebut lebih besar dari nilai acuan yang telah ditentukan, yaitu 0,60. Instrumen yang digunakan reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

3.1.3 Hasil Uji Normalitas

Pengujian normalitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan melalui metode Kolmogorov-Smirnov. Adapun kriteria pengambilan keputusannya adalah jika hasil pengujian diperoleh untuk nilai K (kolmogorov-smirnov test), indeks normalitas data dibandingkan dengan nilai D (nilai maksimum). Apabila nilai D lebih kecil dari nilai K, maka data tersebut berdistribusi normal, sedangkan apabila nilai D lebih besar dari nilai K, maka data tersebut tidak berdistribusi normal. Hasil pengujian normalitas data sebagaimana Tabel 3 berikut ini:

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

N	36
Mean (Rata-rata)	78,166

Std Deviasi	7,617
D (Nilai Maksimum)	0,112
K (Nilai Kolmogorov Smirnov Test)	0,226
Hasil	$D < K = \text{Normal}$

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian di atas, diperoleh nilai Kolmogorov-Smirnov test $K = 0,226$ dengan indeks normalitas data yang dibandingkan dengan nilai D (nilai maksimum) $= 0,112$. Nilai $D = 0,112$ lebih kecil dari nilai $K = 0,226$, maka data tersebut berdistribusi normal.

3.1.4 Hasil Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas dan independen. Pengujian multikolinearitas dilihat dari besaran VIF (Variance Inflation Factor) dan Tolerance. Tolerance mengukur variabel independen terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi, nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai $VIF = 1/\text{Tolerance}$. Nilai cut-off yang umumnya dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance $< 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF > 10$. Hasil analisis multikolinearitas dapat dilihat dari tabel Hasil Uji Multikolinearitas output Data Analisis dari pengolahan data Microsoft Excel. Dikatakan tidak terjadi multikolinearitas karena nilai VIF yang diperoleh berada di bawah angka 10 dan nilai tolerance tidak kurang dari 0,10. Sebagaimana terlihat pada tabel 4 berikut ini:

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

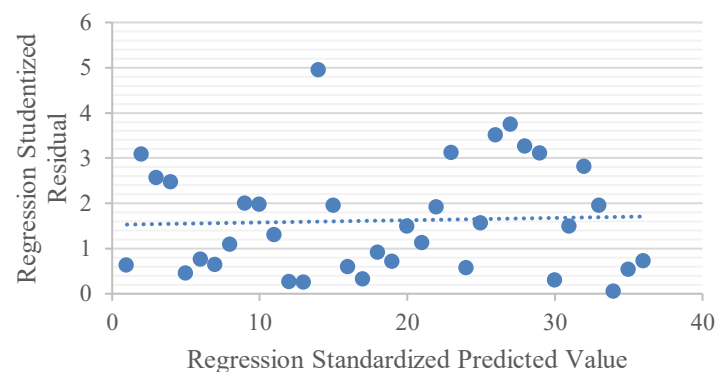
Korelasi	R	R ²	Tolerance	VIF	Keterangan
X_1 dan X_2	0.529	0.280	0.719	1.388	Non Mutikolinearitas

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil analisis data tabel di atas, diperoleh nilai VIF untuk variabel Pendidikan dan Pelatihan sebesar 1,388 yang berarti angka tersebut di bawah 10 seperti yang disyaratkan. Sementara untuk nilai tolerance yang diperoleh untuk masing-masing variabel, 0,719 tidak kurang dari 0,10. Dengan demikian, dapat dijelaskan bahwa pada variabel-variabel independen dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinearitas.

3.1.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pada penelitian ini dilakukan uji heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas merupakan pengujian yang bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu regresi terjadi perbedaan varian dari residu data yang ada. Jika tidak terdapat pola yang jelas pada titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Sebagaimana terlihat hasil pengelolaan data Scatter Plot, pada gambar 1 berikut ini:



Gambar 1. Scatterplot

Bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu sehingga tidak ada pola yang jelas. Maka terlihat pada gambar tersebut di atas tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

3.1.6 Hasil Uji Parsial

Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen dan variabel dependen secara parsial.

Apakah terdapat pengaruh signifikan antara masing-masing variabel independen Pendidikan dan Pelatihan terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai? Maka nilai signifikansi t dibandingkan dengan derajat kepercayaan (significance level) 95% atau 0,05 ($\alpha = 5\%$). Pengujian pengaruh secara parsial menggunakan perbandingan t hitung dengan t tabel. Jika t hitung yang diperoleh lebih besar dari t tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai t hitung lebih kecil dari t tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Serta pengujian probabilitas signifikansi, jika nilai probabilitas atau $\text{Sig} < 0,05$, maka hipotesis diterima. Ini berarti bahwa secara individual variabel bebas tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat; sebaliknya, jika nilai probabilitas atau $\text{Sig} > 0,05$, maka hipotesis ditolak. Ini berarti bahwa secara individual variabel bebas tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Nilai $t - \text{tabel}$ ini tergantung pada besarnya degree of freedom (df) serta tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 5 % dan nilai df sebesar $n - k - 1 = 33$, diperoleh nilai $t - \text{tabel}$ 1,688. Hasil pengujian parsial (uji t) dilakukan menggunakan microsoft excel sebagaimana terlihat pada tabel 5 berikut ini:

Tabel 5. Uji t (Secara Parsial) Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja

	Pendidikan (X_1)	Pelatihan (X_2)	Kinerja Pegawai (Y)
Mean	17.694	27.167	33.306
Variance	3.761	7.571	15.647
Observations	36	36	36
Hypothesized Mean Difference	0	0	
Df	51	62	
t Stat	-21.262	-7.644	
$P(T \leq t)$ one-tail	0.000	0.000	
t Critical one-tailed	1.675	1.670	
$P(T \leq t)$ two-tail	0.000	0.000	
t Critical two-tailed	2.008	1.999	

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel hasil analisis regresi, diperoleh nilai t -hitung 2,008 $>$ t -tabel 1,688 dan nilai signifikansi 0,000 $<$ 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, maka (H_{a1}) diterima. Sedangkan hasil analisis regresi Pelatihan diperoleh nilai t -hitung 1,999 $>$ t -tabel 1,688 dan nilai signifikansi 0,000 $<$ 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, maka (H_{a2}) diterima.

3.1.7 Hasil Uji Simultan

Uji F dilakukan dengan tujuan untuk menguji keseluruhan variabel independen, yaitu Pendidikan dan Pelatihan, terhadap satu variabel dependen, yaitu Kinerja Pegawai. Dengan tingkat keyakinan significance level 95% atau 0,05 ($\alpha = 5\%$) sebagai ketentuan untuk mengetahui apakah hipotesis secara simultan diterima atau ditolak. Apabila F hitung $>$ F tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Jika nilai F hitung $>$ F tabel, maka keseluruhan variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Selain itu, juga dapat melihat nilai probabilitas. Jika nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 (untuk tingkat signifikansi = 0,05), maka variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Sedangkan jika nilai probabilitas lebih besar dari 0,05, maka variabel independen secara serentak tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Pendidikan dan pelatihan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil uji F secara simultan sebagaimana terlihat pada tabel 6 berikut ini:

Tabel 6. Hasil Uji Simultan

Sumber	df	SS	MS	F	Significance F
Regression	2	401.566	200.783	45.360	0.000
Residual	33	146.073	4.426		
Total	35	547.639			

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat nilai F hitung penelitian ini sebesar 45,360. Sedangkan nilai $F -$

tabel pada tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha = 5\%$) dan derajat bebas pembilang (df1) sebesar K (jumlah variabel bebas) = 2 dan derajat bebas penyebut (df2) sebesar $n-k-1 = 36-2-1 = 33$ adalah 4,139. Jika kedua nilai F ini dibandingkan, maka nilai F hitung yang diperoleh jauh lebih besar dari Ftabel, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal yang sama juga dapat dilihat pada tingkat signifikansi, yakni nilai probabilitas yang diperoleh dari pengujian dengan nilai 0,000 lebih kecil daripada nilai alpha 0,05. Sehingga itu, secara keseluruhan dapat dijelaskan bahwa variabel Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Bone Bolango.

3.1.8 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dapat menjelaskan dan memprediksi variasi variabel dependen. Dalam pengujian koefisien determinasi terhadap hipotesis yang pertama dilakukan adalah melihat besarnya nilai (Adjusted R^2) untuk mengetahui seberapa jauh variabel independen Pendidikan dan Pelatihan sebagai variabel bebas dapat berpengaruh terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai sebagai variabel terikat. Nilai (Adjusted R^2) koefisien determinasi berkisar antara 0 dan 1. Jika nilai (Adjusted R^2) bernilai koefisien besar mendekati 1, maka variabel independen dianggap mampu menjelaskan karena dapat memberikan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Sebaliknya, apabila nilai (Adjusted R^2) bernilai koefisien kecil mendekati 0, maka kemampuan variabel independen dianggap belum mampu menjelaskan variasi variabel dependen karena hanya dapat memberikan informasi secara sangat terbatas. Data hasil uji koefisien determinasi (Adjusted R^2) dapat dilihat pada tabel 7 berikut ini:

Tabel 7. Koefisien Determinasi

Regression Statistics	
Multiple R	0.856
R Square	0.733
Adjusted R-Square	0.717
Standard Error	2.104
Observations	36

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi (Adjusted R^2) pada tabel di atas, koefisien determinasi yang disesuaikan atau nilai korelasi antara (X1), (X2), dan (Y) adalah 0,856 (Multiple R), termasuk dalam kategori yang sangat kuat. Sedangkan untuk nilai koefisien determinasi Adjusted R^2 adalah 0,717 atau 71,7% yang berarti bahwa (X) dapat menjelaskan (Y) sebesar 71,7% sedangkan 28,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar lingkup penelitian ini.

3.1.9 Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan sebagai alat analisis statistik yang dirancang untuk meneliti variabel-variabel yang memengaruhi variabel bebas dan variabel terikat sehingga dapat mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan sebagai variabel bebas terhadap variabel terikat kinerja pegawai. Setelah uji asumsi klasik dan ternyata terpenuhi, tahap selanjutnya dilakukan permodelan data dengan menggunakan analisis regresi linear berganda sebagaimana terlihat pada tabel 8 berikut ini:

Tabel 8. Hasil Regresi Berganda

	Coefficients	Standard Error	t Stat	P-value	Lower 95%	Upper 95%	Lower 95.0%	Upper 95.0%
Intercept	0.130	3.889	0.034	0.973	-7.781	8.042	-7.781	8.042
X1	-0.035	0.216	-0.160	0.874	-0.474	0.405	-0.474	0.405
X2	1.244	0.152	8.166	0.000	0.934	1.554	0.934	1.554

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil analisis tabel di atas, model regresi linier berganda pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai adalah $Y = 0.130 - 0.035 + 1.244$. Nilai konstanta (intercept) adalah 0.130; koefisien regresi untuk variabel pertama Pendidikan adalah -0.035; koefisien regresi untuk variabel kedua Pelatihan adalah 1.244. Maka berdasarkan model persamaan regresi linier berganda tersebut dapat diinterpretasikan data hasil sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 0.130 menunjukkan bahwa nilai rata-rata variabel dependen Kinerja Pegawai adalah sebesar 0.130 dengan ketentuan nilai variabel independen Pendidikan dan Pelatihan bernilai

- konstan.
- Nilai koefisien regresi Pendidikan sebesar -0.035 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan pada variabel Pendidikan akan menyebabkan penurunan variabel Kinerja Pegawai sebesar 0.035 atau sebesar 3,5% dengan asumsi variabel independen lainnya konstan.
 - Nilai koefisien regresi Pelatihan sebesar 1.244 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan pada variabel Pelatihan akan menyebabkan kenaikan nilai variabel Kinerja Pegawai sebesar 1.244.

3.2 Pembahasan

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa pendidikan memberikan pengaruh negatif yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Bone Bolango. Hasil negatif ini dilihat bersamaan dengan nilai signifikansi (uji t). Koefisien negatif tersebut tidak signifikan, berarti hubungan terbalik itu tidak cukup kuat atau hanya terjadi secara kebetulan dalam sampel yang diteliti. Interpretasi data hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa tingkat hubungan atau pengaruh pendidikan terhadap kinerja pegawai berada pada kategori yang sangat kuat. Berdasarkan hasil penelitian, ternyata hipotesis (Ha1) ditolak dengan alasan bahwa pendidikan berpengaruh negatif yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga itu, indikator pendidikan harus dibenahi dan dibentuk guna meningkatkan kualitas kinerja pegawai. Indikator pendidikan sangat berhubungan erat dengan peningkatan jenjang pendidikan dan kesesuaian jurusan guna menambah serta meningkatkan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kerja pegawai secara menyeluruh sehingga kinerja pegawai meningkat dan menjadi maksimal.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Bone Bolango. Hal tersebut dapat dilihat pada delapan indikator yang digunakan untuk mengukur variabel ini, yaitu tujuan dan sarana pelatihan di mana kondisi ruangan sudah sesuai dan tepat sasaran menurut keinginan, materi latihan dapat dipilih sesuai kebutuhan dan tupoksi untuk mendukung pekerjaan kegiatan sehari-hari, metode latihan disampaikan dengan mudah dipahami dan dimengerti sesuai subjek yang diajarkan, peserta latihan selalu bersemangat dan menjaga hubungan baik sesama peserta pelatihan. Indikator pelatihan dapat dikatakan berhasil dengan tercapainya sasaran yang diinginkan, yaitu meningkatnya kualitas kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

Dari hasil penelitian ini dapat diinterpretasikan bahwa data hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai korelasi antarvariabel Pendidikan dan Pelatihan berada pada kategori yang sangat kuat dan secara signifikan memengaruhi Kinerja Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Bone Bolango. Jadi, koefisien korelasi tersebut berada pada tingkat tinggi dengan besarnya pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai sebesar 71,7%, sedangkan sisanya 28,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar lingkup penelitian ini. Hal ini dapat diterima serta digeneralisasikan atau dapat berlaku pada populasi dan sampel yang diambil sebagai responden. Pegawai dapat meningkatkan kinerjanya dengan memperhatikan kembali rencana pekerjaan yang berkualitas sehingga ketepatan waktu dan kualitas hasil pekerjaan yang dihasilkan sesuai target pekerjaan dengan penggunaan biaya yang efektif dan efisien. Serta melakukan program pendidikan dan pelatihan karena menurunnya kinerja pegawai dapat disebabkan oleh kombinasi antara faktor pendidikan dan faktor pelatihan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian dan pembahasan yang telah penulis susun maka dapat disimpulkan bahwa :

- Pendidikan formal pegawai sudah baik, namun perlu ditingkatkan lagi agar pegawai memiliki keahlian yang sesuai dengan bidang pekerjaannya. Penelitian ini menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh negatif yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Bone Bolango. Sehingga semakin tinggi tingkat pendidikan pegawai, justru semakin rendah kinerja mereka. Melihat betapa pentingnya pendidikan, diharapkan pegawai untuk selalu mengasah pengetahuannya dan pimpinan instansi diharapkan dapat mempertimbangkan untuk fokus pada program pendidikan dan pengembangan keterampilan yang lebih spesifik dan relevan dengan tugas dan tanggung jawab pegawai.
- Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Bone Bolango. Jika diterapkan program pelatihan yang terukur dan sesuai dengan kebutuhan spesifik setiap bidang, maka dampaknya dapat memaksimalkan kualitas kinerja pegawai menjadi lebih baik dan produktif sehingga pegawai mampu menyelesaikan tugas-tugas pekerjaannya tepat waktu, yang menunjukkan kualitas kinerja pegawai yang lebih baik.
- Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Bone Bolango. Dengan besaran pengaruh 71,7%. Maka, untuk meningkatkan kinerja pegawai ke arah yang lebih baik dan optimal, dapat diterapkan program

pendidikan dan pelatihan yang diintegrasikan dengan tingkat disiplin dan kemandirian kerja pegawai sebagai bentuk investasi masa depan berkelanjutan.

REFERENSI

- [1] Bahua, M. I. (2016). Kinerja penyuluh pertanian. Deepublish.
 - [2] Fitriyani. (2020). Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Provinsi Sumatera Utara (Skripsi, Universitas Medan).
 - [3] Fuad, H. I. (2011). Dasar-dasar kependidikan. Rineka Cipta.
 - [4] Hinelu, R., Podungge, R., & Ambo, H. (2023). The effect of reward and punishment implementation on employee performance at the Gorontalo Food and Drug Supervisory Office. *Jurnal Ekonomi*, 12(1), 833–839.
 - [5] Intan Selong. (2019). Pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Bantaeng (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Makassar).
 - [6] Hasibuan, M. S. P. (2021). Manajemen sumber daya manusia (Edisi revisi). Bumi Aksara.
 - [7] Mangkunegara, A. A. A. P. (2022). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Remaja Rosdakarya.
 - [8] Suroso, M. F. A., & Aggela, F. P. (2022). Kinerja pegawai desa dalam melayani masyarakat di Kantor Kepala Desa Kertasari. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi*.
 - [9] Peraturan Bupati Bone Bolango Nomor 84 Tahun 2021 tentang susunan organisasi, penjabaran tugas dan fungsi serta tata kerja Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Bone Bolango. (2021).
 - [10] Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 tentang penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil. (2011).
 - [11] Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang penilaian kinerja pegawai negeri sipil. (2019).
 - [12] Pusat Pendidikan dan Pelatihan Perpustakaan Nasional RI. (2021). Pusdiklat Perpusnas. <https://pusdiklat.perpusnas.go.id>
 - [13] Sinambela, E. A., & Lestari, U. P. (2021). Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan*.
 - [14] Suwatno, H., & Priansa, D. J. (2013). Manajemen SDM dalam organisasi publik dan bisnis. Alfabeta.
 - [15] Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional. (2003).
 - [16] Yantu, I., Bokingo, A. H., & Muhsana, Z. S. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT PG Tolangohula Gorontalo. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 5(1), 80–88.
-