

Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Serta Disiplin Kerja Pegawai Terhadap Efisiensi Pelayanan Publik pada Aparat Sipil Negara di Kantor Kecamatan Ilir Timur 1 Kota Palembang

Julia Wahyu Hariyani¹

¹Universitas Bina Darma Palembang
hariyanijulia526@gmail.com

Efan Elpanso²

²Universitas Bina Darma Palembang
efan.elpanso@binadarma.ac.id

Abstrak

Di era globalisasi saat ini, sumber daya manusia merupakan bagian terpenting dalam suatu lembaga, baik lembaga pemerintah maupun swasta. Secara tidak langsung sumber daya manusia dapat mempengaruhi efisiensi dan efektifitas dalam suatu organisasi atau instansi. Dengan demikian, diperlukannya sumber daya manusia berkualitas yang memiliki keahlian dan potensi dalam menjalankan program kerja yang menjadi tujuan utama tercapainya keberhasilan suatu instansi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pendidikan dan pelatihan serta disiplin kerja pegawai terhadap efisiensi pelayanan publik pada aparat sipil negara di kantor kecamatan ilir timur 1. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Untuk menjawab tujuan dari penelitian ini maka data di analisis menggunakan analisa regresi linear berganda . untuk mengetahui ditolak maupun diterimanya hipotesis yang diujikan pada penelitian ini ini digenukan uji t dan uji f. Untuk mengetahui presentase variabel dependen yang disebabkan oleh variabel independen maka digunakan koefisien determinasi (R^2). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan kantor kecamatan ilir timur 1. Sampel ditentukan dengan sampling jenuhy dan memperoleh 45 responden sebagai sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa. (1) pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efisiensi pelayanan publik. (2) pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efisiensi pelayanan publik. (3) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efisiensi pelayanan publik.

Kata Kunci: Pendidikan, Pelatihan, Disiplin Kerja

Abstract

In the current era of globalization, human resources are the most important part of an institution, both government and private institutions. Indirectly, human resources can influence efficiency and effectiveness in an organization or agency. Thus, there is a need for quality human resources who have the expertise and potential to carry out work programs which are the main goal of achieving success for an agency. This research aims to analyze the influence of education and training as well as employee work discipline on the efficiency of public services in the state civil apparatus at the Ilir Timur 1 sub-district office. This research is quantitative research. To answer the objectives of this research, the data was analyzed using multiple linear regression analysis. To determine whether the hypothesis tested in this research is rejected or accepted, the t test and f test are used. To find out the percentage of the dependent variable that is caused by the independent variable, the coefficient of determination (R^2) is used. The population in this study were employees of the Ilir Timur 1 sub-district office. The sample was determined by saturated sampling and obtained 45 respondents as samples. The research results show that. (1) education has a positive and significant effect on the efficiency of public services. (2) training has a positive and significant effect on the efficiency of public services. (3) work discipline has a positive and significant effect on the efficiency of public services.

Keywords: Education, Training, Work Discipline

PENDAHULUAN

Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas, instansi perlu memperhatikan dan mengelola sumber daya manusia tersebut dengan baik, melalui penerapan prinsip-prinsip manajemen agar memiliki kinerja yang

tinggi yang mampu melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk menilai kualitas sumber daya manusia dapat diukur melalui hasil kinerja pegawai. Semakin baik kualitas kerja pegawai, maka semakin baik pula kinerjanya. Pegawai dapat dikatakan memiliki kinerja yang baik apabila pegawai tersebut menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan kriteria atau melebihi standar yang telah ditetapkan oleh organisasi atau instansi. Pada dasarnya kinerja adalah sesuatu yang dapat dilakukan oleh pegawai sehingga mempengaruhi seberapa banyak kontribusi yang diberikan kepada instansi termasuk pelayanan kualitas yang disajikan.

Dalam suatu instansi harus didukung dengan sumber daya manusia yang potensial karena sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam menjalankan suatu kegiatan di dalam instansi tersebut. Tanpa adanya sumber daya manusia rencana organisasi tidak akan berjalan dengan baik, meskipun saat ini keberadaan teknologi semakin canggih, tetapi keberhasilan suatu instansi tidak hanya tergantung pada teknologi melainkan pada sumber daya manusia yang mampu mengendalikannya. Oleh karena itu, sumber daya manusia sebagai salah satu modal dan aset terpenting dalam keberhasilan sebuah instansi. Agar pegawai mampu melaksanakan tugasnya dengan baik, sehingga pegawai dapat menghasilkan kinerja yang optimal, dan untuk mencapai visi & misi tujuan organisasi diperlukan sumber daya manusia yang kompeten yang dapat meningkatkan pengetahuan, kemampuan, keterampilan, dan sikap yang baik dalam bekerja. Maka pegawai tersebut dapat dibekali dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan yang sudah terorganisir oleh instansi.

Menurut Wibowo (2019) Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional dibidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar.

Selain tentang pelatihan yang dapat dikaitkan dengan efisiensi pelayanan publik. pendidikan adalah mengalihkan nilai-nilai, pengetahuan, pengalaman dan ketrampilan kepada generasi muda sebagai usaha generasi tua dalam menyiapkan fungsi hidup generasi selanjutnya, baik jasmani maupun rohani Kurniawan (2017).

Berdasarkan hasil wawancara pada salah satu Aparat Sipil Negara disana yaitu Ibu Desy Sagita M., S.Stp., M.Si. selaku Kasi Pelayanan Umum ia mengatakan masih kurangnya kegiatan pelatihan dan pendidikan disana padahal kegiatan tersebut sangat berguna bagi para Aparat Sipil Negara untuk meningkatkan kompetensi mereka terutama untuk efisiensi pelayanan publik dan beliau juga mengatakan masih kurangnya kedisiplinan pegawai disana, seperti datang terlambat, pulang lebih awal serta keluar saat jam kerja dan juga masih banyak pegawai yang belum kembali bekerja saat jam istirahat sudah habis. Hal ini dapat mengakibatkan pelayanan publik terhambat dan terjadi penumpukan berkas yang harus dikerjakan.

Adapun Pendidikan dan Pelatihan yang telah dimiliki oleh Aparat Sipil Negara di Kantor Kecamatan Iilir Timur 1 seperti Pelatihan Kompetensi, Pelatihan Bahasa, Pelatihan Kreativitas, Pelatihan Tim, dan Pelatihan Kepemimpinan. Selain masih kurangnya disiplin kerja pegawai disana ada beberapa pegawai juga yang masih patuh terhadap aturan-aturan disana seperti, datang tepat waktu, tidak pulang lebih awal, selalu ada di ruang kerja saat jam kerja, dan peraturan lainnya.

Berdasarkan permasalahan dan kondisi yang terjadi diperusahaan, maka peneliti memfokuskan penelitian pada pendidikan dan pelatihan serta disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai, sehingga peneliti termotivasi mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Serta Kedisiplinan Kerja Pegawai Terhadap Efisiensi Pelayanan Publik Pada Aparat Sipil Negara di Kantor Kecamatan Iilir Timur I Kota Palembang”.

Pendidikan dan pelatihan serta disiplin kerja pegawai yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan pelayanan terhadap masyarakat, penelitian ini penting untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan dan membantu organisasi mencapai hasil yang optimal.

Pada penelitian ini ditemukan bahwa kurangnya disiplin kerja karyawan contohnya masih ada karyawan yang tidak datang tepat waktu dalam jam kerja, fakta lain juga ditemukan masih banyak karyawan yang kurang memahami tata cara melayani masyarakat dengan baik karena kurangnya pendidikan dan pelatihan. Celah ini dapat dimanfaatkan oleh peneliti dalam menjawab pertanyaan apakah pendidikan dan pelatihan serta disiplin kerja pegawai berpengaruh terhadap efisiensi pelayanan publik.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu ialah penelitian terdahulu hanya membahas meningkatkan disiplin kerja karyawan sedangkan penelitian sekarang fokus terhadap peningkatan mutu pendidikan dan pelatihan karyawan.

HIPOTESIS

Dalam penelitian ini yang berjudul “pengaruh pendidikan dan pelatihan serta disiplin kerja pegawai terhadap efisiensi pelayanan publik pada aparat sipil negara di kantor kecamatan ilir timur 1 kota Palembang”, rumusan hipotesis statistiknya disusun sebagai berikut:

Ho : Tidak ada pengaruh pendidikan dan pelatihan serta disiplin kerja pegawai terhadap efisiensi pelayanan publik

Ha : Ada pengaruh pendidikan dan pelatihan serta disiplin kerja pegawai terhadap efisiensi pelayanan publik

METODE PENELITIAN KUANTITATIF

Jenis Penelitian

Pada penelitian ini, analisis data yang digunakan penulis merupakan analisis kuantitatif yang dinyatakan dengan angka-angka dimana perhitungannya menggunakan metode standar yang dibantu dengan sebuah program *Statistical Package For The Social Sciences*(SPSS). Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah statistik deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, dan uji hipotesa untuk menganalisis 3 variabel independen terhadap variabel dependen.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah seluruh karyawan kantor kecamatan ilir timur 1 yang berjumlah 45 karyawan. Berikut dijelaskan data pegawai tetap kantor kecamatan ilir timur 1. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *non probability* sampling dan jenis yang dipakai adalah sampling jenuh yaitu teknik pengambilan sampel semua anggota yang ada populasi digunakan sebagai sampel (sugiyono, 2017) pada penelitian ini yang dijadikan sebagai sampel adalah karyawan tetap yang berjumlah 45 orang pada kantor kecamatan ilir timur 1.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik Responden di kantor kecamatan ilir timur 1 dilihat oleh presentase jenis kelamin perempuan 62% (28 orang) laki-laki 38% (17 orang) dan jenis kelamin perempuan 62% (28 orang). Hal ini dikarenakan perempuan umumnya sangat aktif kinerjanya dalam menyampaikan aspirasinya dan mempunyai sikap tekun yang tinggi dan cermat dalam melakukan pekerjaan.

Uji validasi

Uji validasi dilakukan untuk mengkorelasikan dan mencari tahu apakah setiap pernyataan dalam koefisien dengan jumlah masing-masing variabel dapat digunakan sebagai pengumpulan data. Tingkat signifikan dapat dilakukan dengan membandingkan nilai R_{hitung} dengan nilai R_{tabel} yaitu $(df) = n-2$, dalam hal ini n merupakan jumlah sampel, dengan kriteria $n = 45-2 = 43 = 0.301$

Tabel 1. Hasil Uji Validasi Pendidikan

No. Item	Rhitung	Rtabel 5% (43)	Keterangan
1	0.499	0.301	Valid
2	0.394	0.301	Valid
3	0.326	0.301	Valid
4	0.370	0.301	Valid
5	0.361	0.301	Valid
6	0.519	0.301	Valid

Sumber : Data yang diolah SPSS versi 29, 2023

Tabel 2. Hasil Uji Validasi Pelatihan

No. Item	Rhitung	Rtabel 5% (43)	Keterangan
1	0.388	0.301	Valid
2	0.366	0.301	Valid
3	0.421	0.301	Valid
4	0.308	0.301	Valid
5	0.390	0.301	Valid
6	0.376	0.301	Valid
7	0.306	0.301	Valid
8	0.356	0.301	Valid
9	0.343	0.301	Valid
10	0.370	0.301	Valid
11	0.343	0.301	Valid
12	0.545	0.301	Valid

Sumber : Data yang diolah SPSS versi 29, 2023

Tabel 3. Hasil Uji Validasi Disiplin Kerja

No. Item	Rhitung	Rtabel 5% (43)	Keterangan
1	0.382	0.301	Valid
2	0.569	0.301	Valid
3	0.349	0.301	Valid
4	0.415	0.301	Valid
5	0.460	0.301	Valid
6	0.321	0.301	Valid
7	0.338	0.301	Valid
8	0.509	0.301	Valid

Sumber : Data yang diolah SPSS versi 29, 2023

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai korelasi pearson correlation (Rhitung) untuk masing – masing item pernyataan pada variabel keselamatan dan kesehatan kerja menunjukkan lebih besar dari nilai Rtabel sebesar 0.301 (dengan taraf signifikansi 5% atau 0.05), sehingga dapat disimpulkan bahwa item – item dari pernyataan pada variabel pendidikan dan oerlatihan serta disiplin kerja dinyatakan Valid dan dapat digunakan sebagai data penelitian.

Uji Reabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

No.	Variabel	Cronbach alpha	Kreteria	Keterangan
1	Pendidikan	0,658	0.6	Reliabel
2	Pelatihan	0,674	0.6	Reliabel
3	Disiplin Kerja	0,689	0.6	Reliabel
4	Efisiensi Pelayanan Publik	0,799	0.6	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai Cronbacg alpha dengan semua variabel menunjukkan lebih besar dari 0.6. Dengan demikian jawaban-jawaban responden dari variabel – variabel tersebut reliabel, shingga kuesioner dari variabel-variabel tersebut dapat digunakan untuk peelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi secara normal atau tidak. Pengujian normalitas dilakukan dengan uji statistik One Sample Kolmogorov Smirnov dan menggunakan p-plot.

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N		45	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000	
	Std. Deviation	1,06155827	
Most Extreme Differences	Absolute	,113	
	Positive	,053	
	Negative	-,113	
Test Statistic		,113	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		,185	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	,156	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,147
		Upper Bound	,166
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.			

Sumber : Data yang diolah SPSS versi 29, 2023

Uji analisis regresi linear berganda

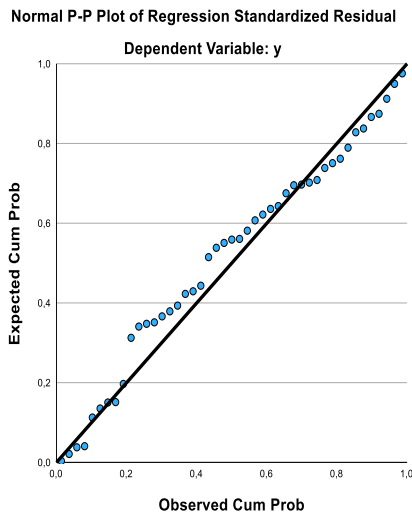
Tabel 5. Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,921	4,340		1,134	,263
	Pendidikan	,341	,133	,348	2,556	,014
	Pelatihan	,200	,075	,366	2,661	,011
	Disiplin Kerja	,021	,095	,028	,219	,828

a. Dependent Variable: Efisiensi Pelayanan Publik

Sumber : Data yang diolah SPSS versi 29, 2023

Dari grafik normal p-plot regression standard sizes menyatakan bahwa butir-butir pertanyaan mengelilingi garis residu yang menunjukkan bahwa variabel penelitian berdistribusi normal, dan nilai tabel kolmogorov dengan nilai asymp sig 0.301 nilai ini lebih besar dari nilai 0.05 ($0.301 > 0.05$) maka dapat disimpulkan bahwa nilai residu berdistribusi normal.



Uji hipotesis

Uji t

Tabel 6. Uji-t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,921	4,340		1,134	,263
	Pendidikan	,341	,133	,348	2,556	,014
	Pelatihan	,200	,075	,366	2,661	,011
	Disiplin Kerja	,021	,095	,028	,219	,828

a. Dependent Variable: Efisiensi Pelayanan Publik

Sumber : Data yang diolah SPSS versi 29

1. Hasil uji t pengaruh variabel pendidikan terhadap efisiensi pelayanan publik pada tabel 4.7 di peroleh nilai t hitung sebesar 2,556 > dari t tabel 2,01669 dan nilai signifikansi sebesar 0,014. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 (0,014 < 0,05), maka H0 diterima dan H1 ditolak. Artinya pendidikan berpengaruh positif terhadap efisiensi pelayanan publik.
2. Hasil uji t pengaruh variabel pelatihan terhadap efisiensi pelayanan publik pada tabel 4.7 di peroleh nilai t hitung sebesar 2,661 > dari t tabel 2,01669 dan nilai signifikansi sebesar 0,011. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 (0,011 < 0,05), maka H0 diterima dan H2 ditolak. Artinya pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efisiensi pelayanan publik.
3. Hasil uji t pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada tabel 4.7 di peroleh nilai t hitung sebesar 0,219 > dari t tabel 2,01669 dan nilai signifikansi sebesar 0,828. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05 (0,828 > 0,05), maka H0 ditolak dan H2 diterima. Artinya disiplin kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap efisiensi pelayanan publik.

Uji F

Tabel 7. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	28,416	3	9,472	7,832	<,001 ^b
	Residual	49,584	41	1,209		

MASTER: JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS TERAPAN	
Juni 2024, Vol 4 No 1, 42-51	E-ISSN : 2798 – 3994 (<i>Online</i>)

	Total	78,000	44		
a. Dependent Variable: Pelayanan Publik					
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pendidikan, Pelatihan					

Sumber : Data yang diolah SPSS versi 29

Berdasarkan gambar diatas diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X1, X2 dan X3 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai F hitung $7,823 > F$ tabel $3,22$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1, X2 dan X3 secara simultan terhadap Y

Pembahasan

Pengaruh Pendidikan Terhadap Efisiensi Pelayanan Publik

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan menggunakan persamaan regresi linier berganda, menyatakan bahwa keadaan pendidikan (X1) yang diterapkan berpengaruh terhadap efisiensi pelayanan publik (Y) dengan nilai koefisien regresi untuk variabel pendidikan (X1) yaitu 2,556 dengan signifikan $0,014 < 0,05$, ini berarti bahwa variabel pendidikan (X1) pengaruh positif terhadap efisiensi pelayanan publik (Y).

Hasil penelitian ini memiliki kesamaan dengan hasil penelitian dari Annisa Eka Putri (2018), dimana pendidikan yang baik berpengaruh terhadap efisiensi pelayanan publik. Dari hasil penelitian terbukti ada pengaruh pendidikan terhadap efisiensi pelayanan publik menunjukkan hubungan yang positif namun tidak signifikan. Hal ini kemungkinan disebabkan karena latar belakang pendidikan karyawan masih belum sesuai dengan pekerjaan yang mereka terima. Dilihat dari hasil kuesioner, diketahui bahwa variabel pendidikan (X1) berpengaruh terhadap efisiensi pelayanan publik (Y) di Kantor Kecamatan Ilir Timur 1 dengan nilai rata-rata 4,3111 yang berarti baik, dengan pernyataan “Pekerjaan saya sesuai dengan pengetahuan yang saya miliki”.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Efisiensi Pelayanan Publik

Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan dengan menggunakan persamaan regresi linier berganda, menyatakan bahwa pelatihan (X2) yang diterapkan berpengaruh terhadap efisiensi pelayanan publik (Y) dengan nilai koefisien regresi untuk variabel pelatihan (X2) yaitu 2,661 dengan signifikan $0,011 < 0,05$ ini berarti bahwa variabel pelatihan (X2) mempunyai pengaruh yang positif terhadap efisiensi pelayanan publik (Y). Artinya jika pelatihan (X2) semakin baik, maka efisiensi pelayanan publik (Y) akan meningkat. Dan dilihat dari hasil kuesioner, diketahui bahwa variabel pelatihan (X2) berpengaruh terhadap efisiensi pelayanan publik (Y) di Kantor Kecamatan Ilir Timur 1 dengan nilai rata-rata 4,2 yang berarti baik. Untuk nilai rata-rata terendah terdapat pada pernyataan “Kemampuan dan keterampilan peserta pelatihan meningkat setelah mengikuti pelatihan”

Sedangkan untuk pelatihan menunjukkan hasil berpengaruh secara signifikan terhadap efisiensi pelayanan publik. dalam perkembangannya yang selalu berdampingan dengan ekonomi¹. Hasil analisis sesuai dengan hipotesis yang menyatakan pelatihan berpengaruh terhadap efisiensi pelayanan publik. Sehingga dapat disampaikan bahwa pelatihan yang tinggi akan mampu meningkatkan efisiensi pelayanan publik para karyawan pada Kantor Kecamatan Ilir Timur 1.

Berdasarkan hasil yang diperoleh penelitian ini didapatkan hasil determinasi dengan nilai 0.364 yaitu sebesar 36,4 %. Dalam hal ini menunjukkan bahwa teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori kuantitatif yang merupakan seperangkat gagasan kontrak atau variabel yang saling berhubungan, yang berasosiasi dengan proposisi atau hipotesis yang merinci hubungan antarvariabel ini sesuai apa yang ada dalam Kantor Kecamatan Ilir Timur 1. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan kepada 45 responden dapat dilihat bahwa hasil pengujiannya diperoleh nilai t untuk variabel budaya kerja menunjukkan t -hitung $> t$ -tabel yaitu $2,556 > 2,01669$ dengan nilai signifikan $0,011 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap variabel efisiensi pelayanan publik pada Kantor Kecamatan Ilir Timur 1.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nuraini (2017), yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh pada upaya peningkatan efisiensi pelayanan publik. Penelitian lain yang mendukung hasil penelitian ini dilakukan oleh Indah Yani Octarina (2017) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap efisiensi pelayanan publik. Pelatihan yang serius akan pelayanan yang baik dan juga mencerminkan pelatihan tersebut telah memiliki akar yang kuat dimana telah mampu dijiwai serta diaktualisasikan dalam kegiatan sehari-hari selama bekerja.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Efisiensi Pelayanan Publik

Hasil penelitian yang dilakukan dengan menggunakan persamaan regresi linier berganda, menyatakan bahwa disiplin kerja (X3) yang diterapkan berpengaruh terhadap efisiensi pelayanan publik (Y) dengan nilai koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja (X3) yaitu 0,219 dengan signifikan 0,828 > 0,05, ini berarti bahwa variabel disiplin kerja (X3) pengaruh negatif terhadap efisiensi pelayanan publik (Y).

Hasil penelitian ini memiliki kesamaan dengan hasil penelitian dari Hartatik (2018), dimana disiplin kerja yang baik tidak berpengaruh terhadap efisiensi pelayanan publik. Dari hasil penelitian tidak terbukti ada pengaruh disiplin kerja terhadap efisiensi pelayanan publik menunjukkan hubungan yang negatif namun tidak signifikan. Hal ini kemungkinan disebabkan karena masih banyaknya karyawan yang tidak menggunakan tanda pengenal pada saat bekerja sesuai dengan yang ditetapkan perusahaan. Dilihat dari hasil kuesioner, diketahui bahwa variabel disiplin kerja (X3) berpengaruh terhadap efisiensi pelayanan publik (Y) di Kantor Kecamatan Ilir Timur 1 dengan nilai rata-rata 4,0666 yang berarti baik, dengan pernyataan “Saya selalu berusaha melaksanakan tugas dengan baik dan sesuai aturan”.

Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Efisiensi Pelayanan Publik

Berdasarkan hasil uji t pengaruh variabel pendidikan terhadap efisiensi pelayanan publik pada tabel 4.18 di peroleh nilai t hitung sebesar 2,556 < dari t tabel 2,01669 dan nilai signifikansi sebesar 0,014. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 (0,014 < 0,05). Artinya pendidikan berpengaruh positif terhadap efisiensi pelayanan publik. Variabel pelatihan terhadap efisiensi pelayanan publik pada tabel 4.18 di peroleh nilai t hitung sebesar 2,661 > dari t tabel 2,01669 dan nilai signifikansi sebesar 0,011. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 (0,011 < 0,05). Artinya pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efisiensi pelayanan publik. Serta variabel disiplin kerja terhadap efisiensi pelayanan publik pada tabel 4.18 di peroleh nilai t hitung sebesar 0,219 > dari t tabel 2,01669 dan nilai signifikansi sebesar 0,828. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05 (0,828 > 0,05). Artinya disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap efisiensi pelayanan publik.

Namun nilai signifikansi untuk pengaruh X1, X2, dan X3 secara simultan terhadap Y adalah sebesar 0,828 > 0,05 dan nilai F hitung 7,823 > F tabel 3,22 sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1, X2 dan X3 secara simultan terhadap Y.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ricci Yari Rahmat (2020) yang menyatakan bahwa variabel pendidikan tidak berpengaruh terhadap efisiensi pelayanan publik, namun penelitian ini bertolak belakang dengan beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sri Larasati (2018) dan Isniar Budiarti (2018) yang menyebutkan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efisiensi pelayanan publik.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel pendidikan secara parsial signifikan terhadap variabel efisiensi pelayanan publik. Dapat disimpulkan bahwa Pendidikan berpengaruh, maka hipotesis 1 yang menyatakan “Diduga Pendidikan berpengaruh terhadap Efisiensi Pelayanan Publik Pada Kantor Kecamatan Ilir Timur 1 Palembang” diterima.
2. Variabel pelatihan secara parsial signifikan berpengaruh terhadap efisiensi pelayanan publik. Maka disimpulkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap efisiensi pelayanan publik, berarti

hipotesis 2 yang menyatakan “Diduga Pelatihan berpengaruh terhadap efisiensi pelayanan publik Pada Kantor Kecamatan Ilir Timur 1 Palembang” diterima.

3. Variabel disiplin kerja secara persial signifikan berpengaruh terhadap efisiensi pelayanan publik. Maka disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap efisiensi pelayanan publik, berarti hipotesis 3 yang menyatakan “Diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap efisiensi pelayanan publik Pada Kantor Kecamatan Ilir Timur 1 Palembang” diterima
4. Variabel pendidikan dan pelatihan serta disiplin kerja dalam penelitian ini simultan, pendidikan dan pelatihan serta disiplin kerja berpengaruh terhadap efisiensi pelayanan publik maka disimpulkan bahwa hipotesis 3 yang menyatakan “Diduga Pendidikan dan Pelatihan Serta Disiplin Kerja Pegawai berpengaruh terhadap Efisiensi Pelayanan Publik Pada Kantor Kecamatan Ilir Timur 1” diterima.
5. Hasil uji koefisien determinasi sebesar 0,364 atau 36,4%. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen dalam penelitian ini mempengaruhi variabel dependen sebesar 36,4%, sedangkan sisanya sebesar 63,6% dijelaskan oleh variabel lain selain variabel independen dalam penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Hasbullah. 2017. *Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan*, Depok: Rajawali Pers
- Ansory, Indrasari. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Indonesia Pustaka. Sidoarjo
- Daulay. 2017. *Manajemen*. Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah Aqli, Medan.
- Eka Putri, Anisa. 2018. “Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Anugerah Pharmino Lestari Di Pekanbaru”. Pekanbaru : Universitas Islam Negeri
- Hasibuan. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok : PT. Rajagrafindo persada.
- Keith Kurniawan. 2017. *Pendidikan Kepribadian dan Pembinaan Mental Spiritual Melalui Ilmu Beladiri Pencak Silat*. Diakses dari <http://eprints.stainkudus.ac.id/1113/>.
- Maunah. Hidayat. Abdillah. 2019. *Ilmu Pendidikan Konsep, Teori, dan Aplikasinya*. Medan : Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI)
- Riyanto, A. 2018. Implikasi Kualitas Pelayanan Dalam Meningkatkan Kepuasan Pelanggan Pada PDAM Cibadak Sukabumi. *Jurnal Ecodemica*, 2(1), 117-124.
- Sinambela. 2019. *Manajemen Kinerja Pengelolaan Pengukuran , dan Implikasi Kinerja*. Depok : Raja Gratindo Persada.
- Sugiono. Prof, Dr. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : CV. Alfabeta
- Sumadhinata, Y, K. 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Edukatif di salah satu Universitas Swarta di Bandung*. *Journal & Proceeding Unsoed*.
- Sutrisno. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Pranada Media Group, Jakarta.
- Syam dkk. 2021. *Pengantar Ilmu Pendidikan*. Medan : Yayasan Kita Menulis.
- Tirtarahardja. 2018. *Pengantar Pendidikan*. Jakarta : Rineka Cipta
- Wahyunata, 2021. *Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kreativitas Pemecahan Masalah Sebagai Variabel Intervening (CV Deschino Sport)*. **JENIUS : Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia Vol. 5. No.1. P-ISSN : 2581-2769 E-ISSN : 2598-9502.**
- Wibowo. 2019. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Pers

