

PENDIDIKAN, PELATIHAN DAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL

Susi Artuti Erda Dewi

Program Magister Ilmu Administrasi

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau

Kampus Bina Widya Jl. H.R. Soebrantas, Km. 12,5 Panam Pekanbaru, 28293

Abstract: Education, Training and Performance Civil Servants. This study aims to determine the effect of education and training on the performance of the Civil Service Agency for Community Empowerment, Government and Rural Development of Riau Province. This type of research is quantitative descriptive. The population is all Civil Servants in the Community Empowerment Board, Government and Rural Development Riau province that is numbered 91 people. All the population sampled. Data collection techniques were questionnaires, interviews, and observations. Analysis of data using multiple linear regression. The results showed that education and training each have a positive and significant impact on the performance of the Civil Service to the Community Empowerment Board, Government and Rural Development of Riau Province. While the contribution of education and training together has influenced the performance of 19.8%.

Keywords: education, training, performance of civil servants

Abstrak: Pendidikan, Pelatihan dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Pemberdayaan Masyarakat, Pemerintahan dan Pembangunan Desa Provinsi Riau. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Populasi penelitian adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Badan Pemberdayaan Masyarakat, Pemerintahan dan Pembangunan Desa Provinsi Riau yaitu berjumlah 91 orang. Semua populasi dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data adalah kuesioner, wawancara, dan observasi. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan masing-masing mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Pemberdayaan Masyarakat, Pemerintahan dan Pembangunan Desa Provinsi Riau. Sedangkan kontribusi pendidikan dan pelatihan secara bersama-sama turut mempengaruhi kinerja sebesar 19,8%.

Kata kunci : pendidikan, pelatihan, kinerja pegawai negeri sipil

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan. Keberadaan manusia dalam organisasi memiliki posisi yang sangat penting. Oleh sebab itu, keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas orang yang bekerja didalamnya. Keberhasilan pencapaian tujuan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh peran dan kinerja para pegawainya. Peningkatan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan melalui proses pendidikan dan pelatihan. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil

atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja adalah suatu hasil dimana orang-orang dan sumberdaya yang lain yang ada dalam organisasi secara bersama-sama membawa hasil akhir yang didasarkan pada tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan. Kinerja dapat diartikan sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam rencana strategi suatu organisasi. Untuk itu perlu kiranya diadakan pengembangan sumber daya manusianya melalui pendidikan dan pelatihan agar sumber daya manusia tersebut memiliki kemampuan

keterampilan kerja yang dapat diandalkan dalam rangka peningkatan produktivitas kerja secara lebih efisien sehingga dapat mencapai tujuan dari organisasi yang bersangkutan. Berdasarkan hal di atas pendidikan dan pelatihan bagi pegawai tersebut diharapkan dapat menunjang kebutuhan organisasi akan pegawai yang lebih bersemangat dan memiliki kinerja yang produktif setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan. Oleh sebab itu, wajib bagi calon Pegawai Negeri Sipil di awal masa pengangkatannya untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan yang diadakan oleh Badan atau Instansi terkait.

Jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada tahun 2015 berdasarkan tingkat pendidikan di lingkungan Badan Pemberdayaan Masyarakat, Pemerintahan dan Pembangunan Desa Provinsi Riau berjumlah 91 (sembilan puluh satu) orang yang terdiri dari tamatan SMP, SMA, DIII, S1 dan S2. Pegawai yang mendominasi yaitu lulusan S1 meskipun begitu pegawai yang lulusan SMA juga dalam jumlah yang banyak yaitu berkisar 25 orang dengan kondisi seperti ini dapat diasumsikan bahwa kinerja yang nantinya dihasilkan akan maksimal dengan jumlah lulusan sarjana lebih banyak dan bagi pegawai yang lulusan SMA diharuskan untuk mengikuti program pendidikan dan pelatihan guna meningkatkan kinerja. Hal ini sejalan dengan yang diungkapkan (Sedarmayanti, 2007) dengan semakin tinggi tingkat pendidikan pegawai, semakin tinggi pula tingkat kinerjanya. Namun, dari hasil riset di lapangan, meski pegawai yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan namun output yang dihasilkan masih menunjukkan rendahnya kinerja dan semangat pegawai dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Hal ini terlihat dalam pelaksanaan tugas yang langsung berhubungan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dan progress capaian kinerja Badan Pemberdayaan Masyarakat, Pemerintahan dan Pembangunan Desa Provinsi Riau pada Tahun 2014 untuk realisasi keuangan hanya mampu mencapai 2,88% sedangkan untuk realisasi fisik hanya

mampu mencapai 3,14%.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah maka pokok pertanyaan penelitian ini adalah: Bagaimana pengaruh pendidikan pelatihan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Badan Pemberdayaan Masyarakat, Pemerintahan dan Pembangunan Desa Provinsi Riau?. Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2004). Menurut Wilson (2012) terdapat 3 (tiga) jenis kriteria dalam penilaian kinerja antara lain berdasarkan sifat, perilaku dan hasil kerja. Selanjutnya Wilson (2012) mengemukakan bahwa untuk mencapai efektivitas organisasi ada 3 konsep yang perlu diintegrasikan yaitu pelatihan kerja, kinerja dan pembelajaran (pendidikan) pegawai, karena keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya dipengaruhi oleh hubungan antara pendidikan dan pelatihan dengan kinerja. Tujuan pendidikan dan pelatihan adalah untuk menambah kecakapan dan kemampuan karyawan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan yang telah ditetapkan (Handoko, 2008) dan pendapat lain yang dikemukakan Simamora (2006) bahwa salah satu tujuan pendidikan pelatihan adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan secara parsial dan simultan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Badan Pemberdayaan Masyarakat, Pemerintahan dan Pembangunan Desa Provinsi Riau.

METODE

Penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi penelitian adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil yang berada dalam lingkungan Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pembangunan Desa Provinsi Riau sebanyak 91 orang. Sedangkan sampel menggunakan jenis teknik sampling jenuh (sensus). Semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik pen-

gumpulan data dilakukan dengan dua cara yaitu menyebarkan kuesioner dan mengumpulkan dokumen-dokumen pendukung yang diperoleh dari tesis terdahulu dilingkungan Universitas Riau. Data dianalisis dengan menggunakan regresi linier berganda.

HASIL

Deskripsi Pendidikan

Tabel 1. Jawaban Responden tentang Pelaksanaan Pendidikan

No	Indikator	Persentase %					Jlh
		SS	S	KS	TS	STS	
1	Masukkan	13	35	18	4	19	89
		14%	39%	20%	5%	22%	100%
2	Proses	23	36	12	5	14	89
		26%	40%	13%	5%	16%	100%
3	Keluaran	21	30	14	10	14	89
		24%	34%	15%	11%	16%	100%
	Jumlah Rata-rata	19	34	15	6	16	89
	Persentase (%)	21%	38%	16%	7%	18%	100%

Sumber: Data olahan, 2015

Berdasarkan tabel 1 variabel pendidikan diketahui bahwa variabel pendidikan mulai dari masukan, proses maupun keluaran yang dihasilkan baik. Hal ini dibuktikan dengan dari jawaban responden pelaksanaan pendidikan yang sebagian besar yaitu sebanyak 34 orang (38%) menyatakan setuju.

Deskripsi Pelatihan

Tabel 2. Jawaban Responden tentang Pelaksanaan Pelatihan

No	Indikator	Persentase %					Jlh
		SS	S	KS	TS	STS	
1	Reaksi	27	55	3	3	1	89
		31%	62%	4%	4%	0%	100%
2	Pembelajaran	24	55	9	2	0	89
		27%	61%	10%	2%	0%	100%
3	Perilaku	38	49	2	0	1	89
		43%	54%	2%	0%	1%	100%
4	Hasil	24	49	10	8	0	89
		26%	54%	11%	8%	0%	100%
	Jumlah Rata-rata	28	52	6	4	1	89
	Persentase (%)	32%	58%	7%	4%	0%	100%

Sumber: Data olahan, 2015

Berdasarkan tabel 2 variabel pelatihan diketahui bahwa variabel pelatihan yang terdiri dari indikator reaksi, pembelajaran, perilaku dan hasil menunjukkan kemajuan kearah positif. Hal ini diperkuat dengan ha-

sil dari tabel 2 dari responden yang sebagian besar yaitu sebanyak 52 orang (58%) menyatakan setuju.

Deskripsi Kinerja Pegawai

Tabel 3. Jawaban Responden tentang Kinerja Pegawai

No	Indikator	Persentase %					Jlh
		SS	S	KS	TS	STS	
1	Sifat	21	52	12	5	0	89
		24%	58%	13%	6%	0%	100%
2	Perilaku	28	50	6	6	0	89
		32%	56%	6%	6%	0%	100%
3	Hasil	25	54	7	3	1	89
		28%	60%	8%	3%	1%	100%
	Jumlah Rata-rata	25	52	8	5	0	89
	Persentase (%)	28%	58%	9%	5%	0%	100%

Sumber: Data olahan, 2015

Berdasarkan tabel 3 variabel kinerja diketahui bahwa variabel kinerja mulai dari perubahan sifat, perilaku dan hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai meningkat. Hal ini dibuktikan dengan dari jawaban responden kinerja pegawai yang sebagian besar yaitu sebanyak 52 orang (58%) menyatakan setuju.

Hubungan Variabel Penelitian

Untuk variabel pendidikan (X1). Dari hasil analisis yang diperoleh dari hasil olahan data didapatkan nilai t hitung sebesar 2,788. Nilai t tabel adalah sebesar 1,988. Karena t hitung = 2,788 lebih besar dari t tabel = 1,988, maka disimpulkan secara parsial variabel pendidikan mempunyai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil. Sedangkan besaran *Standardized Coeficients Beta* untuk pendidikan (X1) adalah sebesar 0,270. artinya variabel pendidikan hanya mempengaruhi 2,7% kinerja Pegawai Negeri Sipil. Untuk variabel pelatihan (X2). Dari hasil analisis yang diperoleh dari hasil olahan data seperti pada tabel 5.25 diatas didapatkan nilai t hitung sebesar 3,496. Nilai t tabel sebesar 1,988. Karena t hitung = 3,496 lebih besar dari t tabel = 1,988, maka disimpulkan secara parsial variabel pelatihan mempunyai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil.

Sedangkan Nilai *Standardized Coeficients* untuk variabel pelatihan (X2) adalah 0.338, artinya pelatihan mempengaruhi 3,38% kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Pemberdayaan Masyarakat, Pemerintahan dan Pembangunan Desa Provinsi Riau.

Berdasarkan koefisien determinasi model diperoleh besaran 0,198. hal ini berarti bahwa 19.8% perubahan nilai variabel dependen (kinerja (Y)) dipengaruhi oleh variabel pendidikan (X1) dan pelatihan (X2). Selebihnya sebesar 80.2% perubahan nilai dependen (kinerja (Y)) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Uji F, dengan koefisien regresi berganda ternyata pendidikan dan pelatihan secara simultan mempengaruhi kinerja pegawai pada taraf kepercayaan 5%. Nilai F hitung sebesar 10.607 pada signifikansi 0.000, dapat di pastikan bahwa F hitung lebih besar dari F tabel (3,1). Hal ini menunjukkan pendidikan dan pelatihan secara simultan berpengaruh pada kinerja.

PEMBAHASAN

Meskipun pendidikan hanya memberikan pengaruh terhadap kinerja sekitar seperempat persen, namun pendidikan juga menjadi perhatian yang sangat penting. Karena semakin tinggi pendidikan dari pegawai diharapkan mampu meningkatkan kinerjanya dalam mencapai tujuan organisasi. Hakikatnya teknis pendidikan adalah proses dimana masyarakat, melalui lembaga-lembaga lain, dengan sengaja mentransformasikan wawasan budayanya, yaitu pengetahuan, nilai-nilai dan ketrampilan, dari generasi ke generasi sedangkan arti hasil pendidikan adalah apa yang boleh kita peroleh melalui belajar (pengetahuan), nilai-nilai dan keterampilan-keterampilan. Sedangkan berdasarkan undang-undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional menyebutkan bahwa: "pendidikan adalah usaha dasar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kegiatan kekuatan spiritual

keagamaan, pengendalian diri kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang dibutuhkan bagi dirinya, masyarakat dan bangsa.

Dari kedua variabel bebas yang mempengaruhi kinerja, dapat kita ketahui bahwa di antara kedua variabel tersebut antara variabel pendidikan dan variabel pelatihan yang lebih mempengaruhi kinerja yaitu pelatihan. Hal ini dapat diasumsikan bahwa meskipun latarbelakang pendidikan pegawai tidak sesuai dengan latar belakang yang dibutuhkan oleh instansi, namun dengan adanya pelatihan, jika pegawai yang bersangkutan mengikutinya dengan sungguh-sungguh maka tidak hanya menambah pengetahuan dan keahlian pegawai namun juga mempermudah pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan metode pelatihan yang diikuti.

Pada hakekat pelatihan yaitu cara untuk menghilangkan atau memperkecil kesenjangan prestasi kerja antar aparat/pegawai. Pelatihan adalah proses pengalaman belajar yang terstruktur untuk meningkatkan pengetahuan, sikap dan keterampilan (terstruktur: jadwal, materi, metode, evaluasi). Pendidikan dan pelatihan pegawai adalah proses pembelajaran untuk menguasai aneka pengetahuan keterampilan, sikap nilai, meningkatkan rasa percaya diri keterampilan untuk melaksanakan tugas jabatan secara profesional kompetensi kerja. Pendidikan dan pelatihan adalah suatu cara dan pola tindakan, yang dilakukan pimpinan dalam rangka meningkatkan kemampuan, produktivitas, kualitas, moral semangat kerja kesjahteraan dan keamanan.

Untuk menjamin penyelenggaraan pemerintahan yang baik (*Good Governance*), mutlak di perlukan adanya aparatur pemerintah yang berkualitas, teruji dan yang baik profesional. Perbaikan kualitas sumber daya manusia bagi pegawai pemerintah dapat di mulai dari sistem penerimaan pegawai. Sistem penerimaan pegawai yang baik dan benar, sudah barang tentu hak ini akan mendapatkan tenaga-tenaga bagi aparatur Negara berkualitas baik dan sesuai dengan

kompetensi yang di butuhkan. Disamping hal tersebut, perlu di perhatikan pula terhadap pembinaan pada saat bertugas yang antara lain dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui mengikutsertakan pendidikan dan pelatihan yang bermutu.

Untuk dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia bagi pegawai pemerintahan khususnya bagi pegawai Negeri Sipil (PNS) di perlukan pendidikan dan pelatihan yang mengarah kepada 3 (tiga) aspek, yaitu: 1) meningkatkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientansi pada kepentingan, masyarakat, bangsa dan Negara, 2) meningkatkan potensi teknik manajerial atau kepemimpinan dan 3) meningkatkan efesien, efektifitas, kualitas, pelaksanaan tugas yang di lakukan dengan semangat kerja sama dan tanggung jawab sesuai dengan lingkungan kerja dan organisasinya.

SIMPULAN

Pendidikan sudah dilaksanakan dengan baik, begitu pula pelatihan yang diberikan pada pegawai. Namun pelaksanaan pelatihan lebih besar manfaatnya dari pendidikan, karena pelatihan berhubungan langsung praktek dalam pelaksanaan pekerjaan. Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Pemberdayaan Masyarakat, Pemerintahan dan Pembangunan Desa Provinsi Riau. Hal ini dapat diketahui berdasarkan nilai t hitung untuk variabel pendidikan sebesar $2,788 >$ dari t tabel 1,988. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada

Badan Pemberdayaan Masyarakat, Pemerintahan dan Pembangunan Desa Provinsi Riau. Hal ini dapat diketahui berdasarkan nilai t hitung untuk variabel pendidikan sebesar $3,496 >$ dari t tabel 1,988.

Pendidikan dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Badan Pemberdayaan Masyarakat, Pemerintahan dan Pembangunan Desa Provinsi Riau. Secara parsial pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pelatihan berpengaruh lebih dominan daripada pendidikan. Hal ini berarti bahwa variabel pelatihan lebih menentukan dibanding dengan pendidikan dalam meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil pada Badan Pemberdayaan Masyarakat, Pemerintahan dan Pembangunan Desa Provinsi Riau.

DAFTAR RUJUKAN

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2005, 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung: Refika Aditama.
- Hani Handoyo. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta:BPFE.
- Sedarmayanti, 2007, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", Bandung : PT. Refika Aditama.
- Simamora. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisi 3), Yogyakarta: STIE YKPN.
- Wilson Bangun. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat.