

PENDIDIKAN, PELATIHAN DAN KINERJA

Khudriani

Program Magister Ilmu Administrasi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau, Kampus Bina Widya
Km. 12,5 Simpang Baru Panam, Pekanbaru, 28293

Abstract: Education, Training and Performance. This study aims to determine the effect of education and training on employee performance compensation PLP at the University of Riau either simultaneously or partially. PLP employee study population of 50 people and the samples taken as many as 25 people with stratified random sampling technique. Data obtained with questionnaires. Data analysis method used is multiple linear regression analysis using SPSS 17. The results showed that the education training significantly influence employee performance Institution educational laboratories compensation whereas no significant influence on employee performance PLP. Education training and compensation together do not significantly affect the performance of employees Institution educational laboratory.

Keywords: educational training, compensation, public service.

Abstrak: Pendidikan, Pelatihan Dan Kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pendidikan pelatihan dan pemberian kompensasi pada kinerja pegawai PLP pada Universitas Riau baik secara simultan maupun parsial. Populasi penelitian pegawai PLP sebanyak 50 orang dan sampel diambil sebanyak 25 orang dengan teknik stratified random sampling. Data diperoleh dengan penyebaran kuisioner. Metode analisis data yang digunakan adalah metode regresi linier berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS 17. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pendidikan pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Pranata laboratorium pendidikan sedangkan pemberian kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai PLP. Pendidikan pelatihan dan pemberian kompensasi secara bersama-sama tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Pranata laboratorium pendidikan.

Kata kunci : pendidikan pelatihan, kompensasi, pelayanan publik.

PENDAHULUAN

Mewujudkan suatu tujuan organisasi memerlukan sumberdaya manusia (SDM) yang memiliki kompetensi untuk meningkatkan mutu keahlian, profesionalisme dengan sikap pengabdian dan kesetiaan terhadap organisasi. Upaya pengembangan tersebut merupakan kegiatan yang harus dilakukan oleh organisasi agar pengetahuan, kemampuan dan sikap SDM meningkat sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Salah satu cara untuk mengembangkan SDM tersebut adalah melalui pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan (diklat), dan pemberian kompensasi.

Dalam menempatkan seseorang pada suatu organisasi/bidang tugas atau jabatan tertentu hal-hal yang sangat mendapatkan

perhatian adalah menempatkan orang yang tepat pada tempat yang tepat, hal ini terkandung makna adanya syarat pembinaan karier yang sehat yang mempertimbangkan latar belakang pendidikan, pangkat/ golongan, masa kerja, maupun syarat-syarat lainnya yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku. maka ini harus ditempatkan pada tempat yang tepat.

Universitas Riau (UR) sebagai organisasi Perguruan Tinggi Negeri yang menyelenggarakan pendidikan akademik, profesi dan pendidikan vokasi dalam sejumlah ilmu pengetahuan, teknologi, seni dan olahraga untuk itu sebagai lembaga pendidikan milik pemerintah berstatus BLU (Badan Layanan Umum) mengharuskan UR memiliki SPM (Standar Pelayanan Minimum) yakni

memberikan pelayanan prima. Dalam upaya melakukan pelayanan tentu harus mengutamakan kinerja produktivitas, efisiensi dan efektifitas secara optimal yang terkait langsung dengan mutu kemampuan dan sikap SDM yang dimiliki UR.

Pranata Laboratorium adalah jabatan fungsional dalam dunia pendidikan yang sebelumnya dikenal sebagai laboran. Pranata Laboratorium Pendidikan (PLP) adalah jabatan yang mempunyai ruang lingkup tugas, tanggung jawab, dan wewenang untuk melakukan pengelolaan laboratorium pendidikan yang diduduki oleh Pegawai Negeri Sipil dengan hak dan kewajiban yang diberikan secara penuh oleh pejabat yang berwenang

Dapat dibayangkan kalau seandainya PNS ini tidak memiliki kompetensi, akan berakibat atau berpengaruh terhadap pelayanan kepada masyarakat, dalam lingkungan kampus pelayanan diberikan kepada mahasiswa misalnya pelayanan menjadi lambat, bekerja asal-asalan, tidak maksimal, tidak efisien dan hasilnya tidak sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP) yang telah ditentukan.

Bagi pranata laboratorium pendidikan, diklat sangat perlu diberikan karena bertujuan menjadikan perubahan mindset pegawai dan tingkah laku pegawai yang berujung pada sebuah kesuksesan sejati dalam memberikan pelayanan kepada mahasiswa dan instansi serta memberikan bekal optimal dalam pengetahuan soft skills dan hard skills perorangan maupun perusahaan, dan juga diklat bertujuan meningkatkan kompetensi tenaga kependidikan di lingkungan Perguruan Tinggi.

Pengembangan SDM bagi setiap pegawai pemerintahan di lingkungan Universitas Riau sangat menentukan keberhasilan layanan prima dalam rangka mencapai visi dan misi UR. Perubahan status BLU dan terbitnya Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang PNS sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) menjadi tantangan tersendiri.

Secara teori atau hasil penelitian ter-

dahulu Yuniman *et al* (2002) melakukan penelitian mengenai pengaruh Diklat dan kompensasi terhadap kinerja pada karyawan bagian produksi PT. Pancamas Elite Malang. Dari penelitian ini diketahui bahwa baik diklat dan kompensasi finansial maupun kompensasi non finansial berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Manulang (2001) bahwa: "pendidikan dan pendidikan dan pelatihan dan hubungannya dengan keahlian dan pengetahuan berdasarkan aktifitas yang sesungguhnya dilaksanakan pada pekerjaan. Pelatihan dan pendidikan yang dilaksanakan sangat penting untuk memperhatikan tujuan dari pelatihan itu sendiri. Hal tersebut disebabkan karena pelatihan pegawai ditujukan untuk para pegawai dalam hubungannya dengan peningkatan kemampuan pekerjaan pegawai saat ini. Soekidjo (2003). Kinerja sumber daya manusia atau dengan kata lain *Job Perfomance* atau *Aktual Perfomance*, adalah prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang Mangkunegara (2006). Kinerja yang tinggi dari sumber daya manusia sebuah organisasi dapat menjadi keunggulan kompetitif dari organisasi itu sendiri karena tidak mudah ditiru oleh pesaingnya.

Kompensasi, menurut Handoko (2001) adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kinerja mereka yang dibedakan antara kompensasi langsung berupa gaji atau upah, dan kompensasi tidak langsung berupa pemberian pembagian keuntungan atau manfaat diluar gaji atau upah. Kompensasi dipandang penting bagi karyawan, karena besarnya kompensasi yang diberikan merupakan cerminan ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pendidikan pelatihan dan pemberian kompensasi terhadap kinerja pegawai Pranata Laboratorium Pendidikan (PLP) Pada Universitas Riau.

METODE

Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai negeri sipil

PLP Universitas Riau sebanyak 50 pegawai. Mengingat beragamnya populasi, diperlukan penarikan sampel secara representatif dan bisa mewakili populasi serta dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah, maka diambil sampel sebanyak 25 orang dengan teknik *stratified random sampling*. Data primer ini diperoleh melalui hasil survey dan kuisioner maupun dari hasil pengamatan terhadap obyek yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.

Dalam menganalisa data, peneliti menggunakan analisis deskriptif Kuantitatif Analisa data dilakukan dengan mengukur tingkat kolerasi antara variabel-variabel bebas dengan variabel terikat. Sedangkan pengolahan datanya dengan menggunakan SPSS versi 17.

HASIL

Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan mempunyai peranan dalam meningkatkan kemampuan dan kerja pegawai relatif aman diklat pada pranata laboratorium pendidikan dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Tanggapan Responden Perubahan Diklat

No	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	12	48
2.	Setuju	9	36
3.	Rata-rata	3	12
4.	Tidak Setuju	1	4
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	25	100

Sumber: diolah dari hasil survey tahun 2014

Pemberian Kompensasi

Pemberian kompensasi pada pegawai dapat memotivasi pegawai untuk bekerja lebih giat dan dapat meningkatkan prestasi. Hasil pelaksanaan pemberian kompensasi pada pegawai dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Tanggapan Responden Tentang Pemberian Kompensasi

No	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	7	28
2.	Setuju	8	32
3.	Rata-rata	4	16
4.	Tidak Setuju	3	12
5.	Sangat Tidak Setuju	3	12
	Jumlah	25	100

Sumber: diolah dari hasil survey tahun 2014

Berdasarkan rata-rata tanggapan responden pada tabel diatas menunjukkan bahwa tanggapan responden tentang kompensasi diketahui sebanyak 28% menyatakan sangat setuju, 32% menyatakan setuju, 16% menyatakan ragu-ragu, 12% responden menyatakan tidak setuju dan 12% responden menyatakan sangat tidak setuju.

Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan prestasi atau keberhasilan pegawai dalam pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing. Hasil atau prestasi pegawai dalam pelaksanaan pekerjaanya dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. Tanggapan Responden Tentang Kinerja Pegawai

No	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	12	48
2.	Setuju	10	40
3.	Rata-rata	2	8
4.	Tidak Setuju	1	4
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	25	100

Sumber: diolah dari hasil survey tahun 2014

Hasil pengujian terhadap kinerja pegawai PLP menunjukkan bahwa kinerja pegawai laboratorium pendidikan sudah baik karena jawaban dari indikator-indikator yang telah diberikan diantaranya, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, memeriksa pekerjaan dengan teliti, dapat bekerja dengan baik dalam team, taat terhadap semua aturan dan prosedur yang ditetapkan serta

keterampilan yang dimiliki dapat membantu untuk menyelesaikan pekerjaan.

Dari indikator-indikator kinerja dapat disimpulkan tanggapan responden terhadap kinerja sudah baik dan relatif besar, variabel-variabel kinerja telah memiliki tolak ukur dan sesuai dengan standar operasional prosedur yang berlaku.

Pengaruh Diklat dan Kompensasi Pada Kinerja

Pengaruh pendidikan pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja PLP pada Universitas Riau yang diolah dengan menggunakan rumus statistik dengan memakai analisis regresi berganda.

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS versi 17 sebagaimana terlampir dapat dirangkum sebagai berikut :

Tabel: 4. Pengaruh Pendidikan Pelatihan Dan Kompensasi Pada Kinerja

		Y	X1	X2
Pearson Correlation	Y	1.000	.339	.004
	X1	.339	1.000	.126
Sig. (1-tailed)	X2	.004	.126	1.000
	Y		.049	.492
N	X1	.049	.275	.
	X2	.492	.275	.
	Y	25	25	25
	X1	25	25	25
	X2	25	25	25

Sumber: diolah dari hasil survey tahun 2014

Dari tabel 4 dapat diketahui besarnya koefisien korelasi dari kinerja pegawai dipengaruhi oleh pendidikan pelatihan sebesar (0.339) dan kompensasi $-(0,004)$, pemberian diklat dan kompensasi berkorelasi positif terhadap kinerja pegawai PLP, yang mana pengaruh variabel diklat lebih besar dari pada pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai pranata laboratorium pendidikan.

Untuk mengetahui nyata atau tidak koefisien determinasi pada penelitian perhitungan korelasi (R) dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5. Analisis Anova Perhitungan Regresi Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.342 ^a	.117	.037	13.356	.117	1.456	2	22	.255

Sumber: diolah dari hasil survey tahun 2014

Berdasarkan tabel 5 diperoleh nilai R sebesar 0,342 yang menunjukkan koefisien determinasinya tidak nyata pada α 10 %. hubungan linier positif antara diklat dan kompensasi secara bersama tidak mempengaruhi kinerja PLP pada Universitas Riau.

PEMBAHASAN

Pranata laboratorium pendidikan (PLP) adalah jabatan fungsional yang mempunyai ruang lingkup tugas dan tanggung jawab dan wewenang dalam pengelolaan laboratorium pendidikan dalam peningkatan kinerja pelayanan dibidang pendidikan. Untuk tujuan tersebut, pranata laboratorium pendidikan telah mengadakan pendidikan dan pelatihan pada pegawai dan memberikan kompensasi agar kinerja pegawai dapat ditingkatkan dalam pelayanan pendidikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan yang diberikan sudah cukup baik untuk meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja pegawai dengan korelasi sebesar 0,339. Sedangkan pemberian kompensasi menunjukkan kurang memuaskan pegawai dan pengaruhnya pada kinerja swasta rendah dengan korelasi sebesar 0,004.

Pemberian diklat bagi pegawai merupakan proses memberikan pengetahuan dan menguasai keterampilan sehingga memberikan manfaat dan telah terapkan ditempat kerja, sedangkan pemberian kompensasi belum semua pegawai PLP yang menerimanya hanya pegawai di Fakultas tertentu sehingga dalam penelitian ini pengisian kuisioner pada variabel kompensasi masih bernilai rendah sehingga tidak signifikan antara diklat dan kompensasi.

Diklat berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai PLP. Namun dalam hal ini diklat jabatan yang didapat oleh PLP masih sangat minim, rata-rata baru satu kali dan baru tahap diklat dasar, dan juga harus menunggu giliran dalam jangka waktu cukup lama untuk mendapatkan jadwal mengikuti diklat, sedangkan diklat ditentukan oleh DIKTI karena diberikan untuk semua pegawai PLP se Indonesia.

Sesuai dengan pendapat Soekijo (1999) bahwa untuk meningkatkan kualitas kemampuan yang menyangkut kemampuan kerja, berpikir dan keterampilan maka pendidikan pelatihan yang paling penting dan paling diperlukan. Sumarno (1990) pendidikan merupakan proses proses pengalaman yang menghasilkan pengalaman yang menghasilkan kesejahteraan pribadi, baik lahiriah maupun batiniah sedangkan pelatihan adalah keseluruhan proses teknik dan metode belajar mengajar dalam rangka mengalihkan suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kompensasi tidak berpengaruh atau tidak signifikan terhadap kinerja karena nilai t signifikan 0,816 atau $>$ dari 0,10. Tidak berpengaruhnya variabel kompensasi disebabkan pemberian kompensasi finansial belum diberikan pada semua Fakultas tapi hanya beberapa Fakultas yang mendapat kompensasi antara lain Fakultas Teknik, Fakultas kedokteran dan program studi keperawatan (PSIK) sedangkan untuk Faperika, Fakultas MIPA, Faperta dan FKIP belum diberikan kompensasi. Adapun kompensasi finansial yang diberikan berdasarkan jam lembur atau diluar jam kerja, dimana jam kerja bagi PNS di lingkungan Universitas Riau mulai dari jam 8.00-15.00 Wib dan kalau diluar jam tersebut pelaksanaan pratikum sedang berlangsung maka pegawai PLP yang melaksanakan pratikum akan diberikan kompensasi. Pada Fakultas Mipa, Faperika, Faperta dan Fkip kompensasi belum diberlakukan. Pemberian kompensasi tergantung kebijakan dari pimpinan masing-masing Fakultas yang bertujuan untuk meningkatkan kese-

jahteraan sumberdaya manusia yang ada.

Amstrong dan Murlis (2003) menyatakan bahwa proses manajemen imbalan mencakup baik imbalan finansial maupun nonfinansial. Oleh karena itu, pemahaman konsep kontrak psikologis sama pentingnya dengan pemahaman unsur-unsur ekonomi dan aspek transaksional. Dikaitkan dengan hasil penelitian di atas, sebagai bagian dari imbalan finansial menurut Fred Luthans (2006) bahwa penghargaan tidak perlu cangguh atau menghabiskan waktu. Kenyataannya banyak organisasi yang mengembangkan sistem penghargaan dengan menggunakan program dasar yang mudah diimplementasikan maknanya bahwa pemberian kompensasi non finansial bisa berbentuk penghargaan, pemberian kepercayaan, kenyamanan kerja dan lain-lain.

Penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi (X_2) yang diukur dengan menghubungkan kerja PLP (Y) memiliki kontribusi yang tidak signifikan. Dengan ini kompensasi perlu diperhatikan lagi dalam upaya untuk meningkatkan kualitas sumberdaya manusia yang belum berdampak positif seperti yang diharapkan yaitu meningkatkan pelayanan kerja. Karena pegawai termasuk stakholder (pihak yang berkepentingan) dalam organisasi, maka kebutuhan-kebutuhan mereka juga harus dipenuhi dan dipahami agar kepuasan kerja tercapai dan selanjutnya dapat menumbuhkan komitmen pada organisasi.

SIMPULAN

Hasil analisis data menunjukkan variabel bebas pendidikan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PLP. Pemberian pendidikan pelatihan pada pegawai PLP termasuk dalam kategori tinggi dengan demikian pemberian pendidikan pelatihan secara umum dikategorikan baik. Pegawai PLP telah memahami arti pentingnya pendidikan pelatihan hal ini dikarenakan pemberian pendidikan pelatihan yang didapatkan oleh pegawai sesuai dengan kerja dan tugas yang mereka lakukan sehingga mendukung pekerjaannya.

Variabel bebas Pemberian kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai PLP, dimana pemberian kompensasi termasuk dalam kategori kurang baik karena mempunyai nilai yang rendah. Hal ini disebabkan kompensasi finansial belum diterima oleh semua pegawai PLP tetapi masih beberapa Fakultas yang memberikan kompensasi terhadap pegawainya, sedangkan variabel kompensasi non finansial belum terpenuhi secara keseluruhan sehingga tidak memberikan pengaruh nyata terhadap kinerja pegawai PLP.

Pendidikan pelatihan dan pemberian kompensasi secara bersama-sama tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Pranata laboratorium pendidikan, dimana pengaruh variabel pendidikan pela-

tihan lebih besar dibandingkan dengan variabel kompensasi. Sehingga pemberian diklat dan kompensasi secara bersamaan tidak berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai PLP pada Universitas Riau.

DAFTAR PUSTAKA

- Notoatmodjo, Soekidjo, 2003. Pengantar Pendidikan Kesehatan dan Ilmu Perilaku. PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Manullang, 2004, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta
- Handoko, T.H. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Press.
- Mangkunegara, 2006. Perilaku dan Budaya Organisasi. Cetakan Pertama. PT. Refika Aditama Bandung.