

ANALISIS PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI BERDASARKAN ASPEK PENDIDIKAN DAN PELATIHAN 1)1 UNIT PELAKSANA TEKNIS BALAI BESAR WILAYAH SUNGAI WESI H SEKAMPUNG

Miswan Gumami', Bernadhita Hcrindri S. Utami
STM1K Pringsewu
Email : mgumanti@my365.belevue.edu

ABSTRAK

Seorang pegawai baru biasanya telah dibekali dengan pendidikan dan latihan dasar sesuai tugas pokok dan fungsinya. Mereka adalah produk dan suatu sistem pendidikan dan pengalaman yang telah memberikan tingkat kemampuan dan kecakapan tertentu Tujuan pemberian pendidikan dan pelatihan lanjutan adalah agar pegawai dapat memperbaiki efektivitas kerja dalam mencapai hasil kerja yang ditetapkan institusi tempat mereka bekerja. Adapun penelitian ini bertujuan untuk menganalisis upaya peningkatan kinerja pegawai dengan menggunakan pendidikan dan pelatihan di UPT Balai Besar Wilayah Sungai Mesuji Lampung. Analisis dilakukan secara kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linear dua variabel, dimana pendidikan dan pelatihan menjadi variabel independen XI dan X2 sedangkan variabel kinerja menjadi variabel dependen Y. Hasil analisis menunjukkan bahwa model linear $Y=0,248 + 0,369 X1 + 0,456 X2 + e$ merupakan model terbaik dalam menggambarkan pengaruh variabel pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai UPT Balai Besar Wilayah Sungai Mesuji Lampung

Kata kunci: Pendidikan, Pelatihan, Kinerja Pegawai, Regresi Linear

I. PENDAHULUAN

Sumber daya terpenting dalam suatu institusi adalah sumber daya manusia, yakni orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka kepada lembaga. Kebutuhan akan pengetahuan menjadi faktor terpenting dalam performa kinerja Tanpa orang-orang yang cakap, sebuah institusi akan gagal mencapai tujuannya. Pada dasarnya hambatan kinerja pegawai yang terjadi di institusi di Balai Besar Wilayah Sungai Mesuji Sekampung terletak pada individu yang kurang berperan dimana koordinasi antara lembaga penanggung jawab pengelola sumber daya air dengan

instansi lainnya kurang optimal. Penegakan hukum oleh lembaga-lembaga yang bertanggung jawab dalam manajemen sumber daya air tergolong lemah dikarenakan kurangnya arahan dari pimpinan terhadap pegawainya.

Program pendidikan dan pelatihan pegawai dalam rangka meningkatkan kemampuan perseorangan dan kelompok untuk mendorong efektivitas institusi juga berpengaruh terhadap kualitas kinerja pegawai. Idealnya, semakin tinggi pendidikan pegawai akan mempengaruhi kemampuan pegawai dalam mencapai kinerja secara optimal. Untuk mewujudkan harapan agar terciptanya kinerja para pegawai yang baik

diperlukan adanya pendidikan dan pelatihan kinerja pegawai di lingkungan UPT Balai Besar Wilayah Sungai (BBWS) MCSUJI Sekampung, bila kinerja pegawai meningkat maka memberikan dampak linear bagi institusi berkaitan dengan kecepatan kerja meningkat, kualitas pelayanan terhadap masyarakat lebih baik, dan tingkat ketidakhadiran pegawai dapat berkurang

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul **“Analisis Peningkatan Kinerja Pegawai Berdasarkan Aspek Pendidikan dan Pelatihan di Unit Pelaksana Teknis Balai Besar Wilayah Sungai Mesuji Sekampung”**

II. KAJIAN TEORI

Metode kepemimpinan

Orlway tead dalam bukunya (*“The Ari of Admmslration, 1951*) mengemukakan metode kepemimpinan di bawah ini :

- 1) Memberi perintah
- 2) Memberikan celaan dan pujian.
- 3) Memupuk tingkah laku pribadi pemimpin yang benar
- 4) Peka terhadap saran saran
- 5) Memperkuat rasa kesatuan kelompok
- 6) Menciptakan disiplin diri dan disiplin kelompok
- 7) Meredam kabar angin dan issue issue yang tidak benar

Pendidikan Dan Pelatihan

Pendidikan adalah dikemukakan oleh Sedarmayanti (2001:32) bahwa melalui pendidikan, seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap tahu, mengenal dan mengembangkan metode berfikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan dikemudian han Pelatihan merupakan bagian dari investasi sumber daya manusia untuk meningkatkan kemampuan dan eterampilan kerja kama

dengan demikian dapat memngkatan kinerja pegawai Mangkunegara (2006:30)

Kinerja

Lijan Poltak Sinambela, dkk (2011: 136) mengemukakan bahwa kinerja pegawai di definisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu.

III. METODE PENELITIAN

Desain Penelitian Metode yang digunakan adalah metode survei dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. Populasi Populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pegawai Unit Pelaksana Teknis Balai Besar Wilayah Sungai Mesuji Sekampung yang berada di Bandar Lampung yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan yang berjumlah 46 orang. Jenis Penelitian Jenis data yang digunakan data kuantitatif yang didapatkan dari Unit Pelaksana Teknis Balai Besar Wilayah Sungai Mesuji Sekampung.

Variabel Penelitian

Vanabel penelitian dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel bebas (Independent)
Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas yaitu Pendidikan (X1) dan Pelatihan (X2).
2. Variabel Terikat (Dependent)
Dalam Penelitian ini yang menjadi variabel terikatnya adalah Kinerja Pegawai (Y)

Hipotesis

- H1 Secara bersama - sama aspek pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai
- H2 Secara parsial pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai
- H3 Secara parsial pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Analisis Regresi Linier Berganda

$$Y = a + bX_1 + X_2 + e$$

Koefisien Determinasi K'

Koefisien Determinasi (R^2 atau R^2 *Square*) model regresi terbaik adalah *adjusted R²* karena dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model (Kuncoro, 2004).

Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kesahihan suatu instrumen (Arikunto, 2002:144). Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara cepat.

Uji Realibilitas

Realibilitas adalah suatu instrumen yang cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2002:154).

Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Penggunaan tingkat signifikansinya beragam, tergantung keinginan peneliti, yaitu 0.01 (1%) 0.05 (5%) dan 0.10 (10%) Hasil uji F- dilihat dalam tabel ANOVA dalam kolom sig Sebagai contoh kita menggunakan taraf signifikansi 5% (0,05). jika nilai probabilitas < 0,05. maka dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat

Namun, jika nilai signifikansi > 0,05 maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Uji T (Parsial)

Uji T digunakan untuk menguji secara parsial masing-masing variabel Hasil uji t dapat dilihat pada tabel *coefficients* pada kolom sig (*stgnificance*). Jika probabilitas nilai t atau signifikansi < 0,05, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial Namun, jika probabilitas nilai t atau signifikansi > 0,05, maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Berikut ini hasil uji validitas butir kuisioner terkait aspek pendidikan dan pelatihan:

Item Pertanyaan	Ihitimf	Tubei	Keterangan
Pendidikan			
Item_1	0.921	0.291	Valid
Item_2	0.746	0.291	Valid
Item_3	0.893	0.291	Valid
Pelatihan			
Item_1	0.771	0.291	Valid
Item_2	0.712	0.291	Valid
Item_3	0.638	0.291	Valid
Item_4	0.653	0.291	Valid
Kinerja			
Item_1	0.821	0.291	valid
Item_2	0.781	0.291	valid
Item_3	0.80	0.291	valid
Item_4	0.721	0.291	valid

Berdasarkan hasil uji validitas di atas, variabel Pendidikan, Pelatihan dan Kineija dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan sudah valid, hal ini ditunjukkan dari nilai item *total correlation* lebih besar dari R- tabel yang bernilai 0.291.

Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Kriteria	Ket
Pendidikan	0.813	Alpha Cronbach > 0.60 maka reliabel	Reliabel
Pelatihan	0.644		Reliabel
Kinerja	0.787		Reliabel

Hasil Uji reabilitas instrument ketiga variabel Pendidikan, Pelatihan, dan Kinerja disimpulkan reliabel karena nilai $r^*Alpha > 06$

Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	.248	1,096
X1	,369	,099
X2	,456	,119

$$Y=0,248 + 0,369 XI + 0,456 X2 + e$$

Adapun keterangan dalam model regresi adalah sebagai berikut:

- Koefisien konstanta sebesar 0,248. Hal tersebut berarti jika nilai dari Pendidikan (XI) dan Pelatihan (X2) masing masing memiliki nilai 0 maka variabel Kineija bernilai 0,248.
- Koefisien regresi sebesar 0,369 berarti bahwa setiap peningkatan pendidikan (XI) sebesar I.
- Koefisien regresi sebesar 0,456 berarti bahwa setiap peningkatan pelatihan (X2) sebesar I.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.933	.870	.861

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diperoleh *Adjusted R- square* sebesar 0,861 yang artinya bahwa variabel pendidikan dan pelatihan menjelaskan variabel kineija sementara sisanya 13,9% dijelaskan oleh variabel- variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini:

Hasil Uji-F

Model		
Regression	93,551	,000 ^b
Residual Total		

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai f sebesar 93,551 dengan nilai signifikan 0,000 yang berarti $< 0,05$ (a), sehingga dapat disimpulkan bahwa pada model regresi semua variabel independen (pendidikan dan pelatihan) secara bersama- sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (kineija) yang berarti H0 ditolak. Dengan kata lain, secara keseluruhan model regresi $Y=0,248 + 0,369 XI + 0,456 X2 + e$ merupakan model yang cocok dalam menggambarkan hubungan antara variabel pendidikan dan pelatihan terhadap variabel kineija.

Hasil Uji-T

Model	T	Sig
1 (Constant)	.226	.822
X1	3,098	.003
X2	4,041	.000

Berdasarkan hasil perhitungan dari variabel pendidikan (X1) memiliki nilai t-hitung sebesar 3,098 dengan signifikan sebesar 0,003 yang berarti $< 0,05$ dan variabel pelatihan (X2) memiliki t-hitung sebesar 4,041 dengan signifikan 0,000. Dengan demikian variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja yang berarti H_0 ditolak

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, yang berarti hipotesis nol ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pendidikan pegawai akan mempengaruhi kemampuan pegawai dalam mencapai kinerja secara optimal khususnya pada UPT Balai Besar Wilayah Sungai Mesuji Sekampung Lampung.
2. Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, yang berarti hipotesis nol ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pelatihan yang diberikan maka kinerja pegawai akan semakin tinggi khususnya pada UPT Balai Besar Wilayah Sungai Mesuji Sekampung Lampung.

Secara simultan, terdapat pengaruh yang signifikan antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja sebesar 86,1%. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi semua variabel independen (pendidikan dan pelatihan) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (kinerja).

VI. SARAN

1. Hendaknya dalam pemilihan instruktur diklat lebih diperhatikan

lagi tentang kemampuan menyampaikan materi serta kesesuaian kualifikasi instruktur dengan materi diklat. Hal ini dimaksudkan agar penyampaian materi diklat kepada peserta diklat dapat lebih efektif, mudah diterima, dan bermanfaat bagi peserta diklat.

2. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan agar menambah variabel independen yang tidak digunakan pada penelitian ini, sehingga hasil penelitian lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunlo 2002 *Prosedur Penelitian* Jakarta Rineka Cipta
- Ghozali. Imam 2011 *Anlikasi Analisis Multivariate Dengan SPSS*. Semarang Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Kuncoro. Mudrajad 2004 *Metode Kuantitatif: Teori Dan Aplikasi Untuk Rencia Dan Ekonomi* Yogyakarta UPP AMP Y KPN.
- Manokunegoro. Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Refika Aditama.
- Mondv. R. Wavne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta. Erlangga.
- Robert L. Mathis dan John H. Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 2, alih bahasa. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju. Bandung.
- Sinambela, Poltak Lijan. 2016 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Bumi Aksara.