

PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR LEMBAGA PENJAMINAN MUTU PENDIDIKAN PROVINSI SULAWESI SELATAN

Andi Kamrida, Muh. Nasrullah
Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Makassar

ABSTRAK

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif untuk menjelaskan pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 167 orang, dan sampel sebanyak 30 % dari populasi atau 50 orang dengan teknik pengambilan sampel yang menggunakan *simple random sampling*. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, angket, dan dokumentasi. Teknik analisisnya yaitu analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan pada Kantor LPMP Provinsi Sulawesi Selatan tergolong dalam kategori baik yang ditinjau dari indikator pengembangan pengetahuan, pengembangan keterampilan/keahlian, perubahan sikap. Kinerja Pegawai pada Kantor Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan tergolong dalam kategori tinggi yang ditinjau dari indikator Pengetahuan tentang pekerjaan, Kemampuan kerja sama, Prakarsa atau inisiatif, Disiplin atau keteraturan kerja, Pemanfaatan waktu dan Tanggung jawab. Hasil analisis dan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan dengan tingkat pengaruh sedang.

Kata kunci: Pendidikan dan Pelatihan, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This research is associative to explain the influence of education and training on employee performance. The population in this study as many as 167 people, and a sample of 30 % of the population or 50 people with a sampling technique that uses simple random sampling. Data collection techniques used were observation, questionnaire, and documentation. Mechanical analysis is a statistical analysis of descriptive and inferential statistical analysis. The results of research suggests that education and training in the office institutions penjaminan the quality of education in the province south sulawesi classified as in the category of both in tinjau indicator the development of the development of knowledge, skills and change in attitude. The performance of employee in the office institutions penjaminan quality of education province south sulawesi classifiend as in the category of high in tinjau from the indicator knowledge about the work, the ability of cooperation, prakarsa or the initiative, disciplined or regularity work, the utization of time and responsibility. The result of the anlysis and testing hypothesis show that there is a significant influence education and training against the performance of employees in the office insitutions penjaminan quality of education province south sulawesi with the level of the influence of being.

Keywords: Education and Training, The Performance of Employees

PENDAHULUAN

Pendidikan tidak dapat dipisahkan dengan pembangunan manusia yang seutuhnya. Karena manusia jugalah yang mempertimbangkan tujuan akhir semua usaha pembangunan, baik sebagai perseorangan maupun sebagai anggota masyarakat. Manusia harus menjadi perhatian dan disiapkan untuk dapat melaksanakan berbagai macam tugas dan tanggung jawab yang akan diembannya, sehingga setiap lembaga atau instansi dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang tinggi agar dapat membangun suatu lembaga atau instansi kearah yang lebih baik. Menurut Tika (2012: 121), kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/ kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Kinerja pegawai merupakan salah satu tolak ukur dari keberhasilan suatu instansi atau lembaga, dan demi tercapainya suatu tujuan instansi atau lembaga yang optimal, dibutuhkan kemampuan dari pucuk pimpinan untuk memperhatikan kecakapan hubungan antara staf/pegawai yang tentunya mengarah pada pembinaan dan pemberian motivasi kepada pegawai, sehingga pegawai dapat pula memahami tugas dan tanggung jawab masing-masing serta mematuhi aturan-aturan yang telah ditetapkan dalam instansi atau lembaga tersebut.

Berbagai fenomena yang terjadi dalam dalam kantor lembaga penjaminan mutu pendidikan provinsi sulawesi selatan antara lain, prestasi kerja pegawai belum maksimal, masih ditemukan beberapa pegawai yang kurang tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan kantor dikarenakan adanya pegawai yang meninggalkan kantor pada jam kerja hanya untuk keperluan pribadi. Hal tersebut bertentangan dengan pasal 6 ayat (2) Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 107 Tahun 2013 tentang tunjangan kinerja pegawai dilingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, antara lain disebutkan bahwa “ jam kerja pegawai yaitu masuk kantor 07.30 – 16.00, sedangkan jam istirahat jam 12.00 – 13.00”.

Salah satu faktor yang menyebabkan rendahnya kinerja pegawai adalah kurangnya pendidikan dan pelatihan yang didapatkan oleh pegawai. Menurut Suradinata dalam Larius (2003: 4), pendidikan dan pelatihan (Diklat) merupakan proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka peningkatan kemampuan pegawai yang meliputi pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku yang diperlukan dalam melaksanakan tugasnya. Hal-hal lain juga yang perlu diperhatikan bahwa pendidikan dan pelatihan adalah kebijaksanaan mengenai prioritas program dalam pendidikan dan pelatihan agar dapat meningkatkan dan memperbaiki kelemahan, serta meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil, yang profesional sesuai bidang tugasnya dan memiliki etos kerja yang disiplin, efisien, efektif, kreatif, produktif, serta tanggung jawab. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa dengan adanya pendidikan dan pelatihan yang sering diikuti oleh pegawai, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Mewujudkan tujuan organisasi atau instansi maka salah satu aspek yang perlu dilakukan adalah adanya pendidikan dan pelatihan yang perlu di ikuti oleh pegawai dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai, sehingga peneliti termotivasi untuk mengkaji secara empirik mengenai “Pengaruh Pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada kantor lembaga penjaminan mutu pendidikan provinsi sulawesi selatan.

Pendidikan menurut Fuad (2011: 1) adalah usaha manusia untuk menumbuhkan dan mengembangkan potensi-potensi pembawaan baik jasmani maupun rohani sesuai dengan nilai-

nilai yang ada di dalam masyarakat dan kebudayaan yang dikembangkan dalam hidup dan kehidupan yang terjadi dalam suatu proses pendidikan.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2014: 170) tujuan Diklat yaitu:

- a. Mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional.
- b. Mengembangkan keterampilan/keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dan efektif.
- c. Mengembangkan/merubah sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerja sama dengan sesama karyawan dan manajemen (pimpinan).

Dari beberapa pendapat tersebut disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan proses peningkatan mutu kerja pegawai melalui suatu pembelajaran dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau lembaga.

Menurut Mangkunegara (2007: 67) bahwa, "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian asosiatif yang dimaksudkan untuk menjelaskan pengaruh tingkat pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada kantor lembaga penjaminan mutu pendidikan provinsi sulawesi selatan. Penelitian ini pada dasarnya akan mengkaji hipotesis dan mengadakan interpretasi tentang pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent.

Untuk mengukur variabel penelitian ini, maka digunakan angket berskala *Likert* yang akan diisi oleh responden sesuai dengan indikator variabel. Menurut Sugiyono (2014: 107), mengemukakan bahwa "Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial". Adapun kriteria yang dipergunakan untuk mengukur instrumen angket yang digunakan seperti dikemukakan oleh Arikunto (2006: 246) adalah "76% - 100% dikategorikan baik, 56% - 75% dikategorikan cukup baik, 40% - 55% dikategorikan kurang baik, dan kurang dari 40% dikategorikan tidak baik".

Berdasarkan kategori yang dikemukakan di atas, maka peneliti melakukan penyesuaian sesuai dengan kebutuhan yaitu 76% - 100% dikategorikan baik/tinggi, 56% - 75% dikategorikan cukup baik/tinggi, 40% - 55% dikategorikan kurang baik/tinggi, dan kurang dari 40% dikategorikan baik/tinggi.

Sedangkan untuk mengukur Variabel X hasil analisis rata-rata menggunakan kategori yaitu rata-rata 31 - 36 dikategorikan baik, 25 - 30 dikategorikan cukup baik, 19 - 24 dikategorikan kurang baik, kurang dari 19 dikategorikan tidak baik.

Kemudian untuk mengukur Variabel Y hasil analisis rata-rata menggunakan kategori yaitu rata-rata 42 - 52 dikategorikan tinggi, 31- 41 dikategorikan cukup tinggi, 20 - 30 dikategorikan tidak tinggi, kurang dari 20 dikategorikan sangat rendah.

Sugiyono (2014: 90) menyatakan bahwa "populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Sesuai pendapat di atas,

maka dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai pada Kantor Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan sebanyak 167 orang pegawai.

Arikunto (2006: 112) menyarankan bahwa “untuk sekedar ancer-ancer maka apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya, jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-25 % atau lebih”. Berdasarkan hal tersebut di atas dan pertimbangan bahwa jumlah pegawai pada Kantor Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan adalah 167 orang, maka peneliti melakukan penarikan sampel sebesar 30% dari jumlah populasi atau sama dengan 50 orang dengan menggunakan teknik *simple random sampling*. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu melalui pengamatan (observasi), angket (kuesioner), dan dokumentasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis data maka dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan pada kantor lembaga penjaminan mutu pendidikan provinsi sulawesi selatan berada pada kategori baik dengan tingkat presentase sebesar 86,89 persen. Adapun hasil analisis rata-rata pendidikan dan pelatihan menunjukkan bahwa nilai rata-rata (*mean*) skor jawaban responden sebesar 31,28 dan apabila dikonsultasikan dengan standar pengukuran maka rata-rata 31,28 berada pada kategori baik. Perolehan data diatas ditinjau dari indikator pengembangan pengetahuan, pengembangan keterampilan/keahlian, perubahan sikap.

Berdasarkan hasil analisis data maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai pada kantor lembaga penjaminan mutu pendidikan provinsi sulawesi selatan berada pada kategori tinggi dengan tingkat presentase sebesar 80,07 persen. Adapun hasil analisis rata-rata menunjukkan bahwa nilai rata-rata (*mean*) skor jawaban responden sebesar 44,84 dan apabila diinterpretasikan dengan standar pengukuran seperti dikemukakan pada bab III maka rata-rata 44,84 berada pada kategori tinggi. Perolehan data diatas ditinjau dari indikator datang-pulang kantor tepat waktu dan teratur, berpakaian rapi di tempat kerja, indikator pengetahuan tentang pekerjaan, kemampuan kerjasama, prakarsa atau inisiatif, disiplin atau keteraturan kerja, pemanfaatan waktu dan tanggung jawab.

Dari hasil penelitian diperoleh bahwa ada hubungan yang signifikan antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada kantor lembaga penjaminan mutu pendidikan provinsi sulawesi sebesar 29,70 persen berarti tingkat hubungannya dalam kategori sedang. Hasil pengujian hipotesis diperoleh bahwa terdapat pengaruh antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada kantor lembaga penjaminan mutu pendidikan provinsi sulawesi. Sehingga, hipotesis yang mengatakan bahwa “ada pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada kantor lembaga penjaminan mutu pendidikan provinsi sulawesi, dinyatakan diterima.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Kantor LPMP Provinsi Sulawesi Selatan, maka hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengaruh pendidikan dan pelatihan pada Kantor Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan termasuk dalam kategori baik sebesar 86.89% (lampiran 3) yang berdasarkan indikator pengembangan pengetahuan, pengembangan keterampilan/ keahlian, perubahan sikap.
2. Kinerja pegawai pada Kantor Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan termasuk dalam kategori tinggi sebesar 80.07% (lampiran 4) dengan indikator pengetahuan tentang pekerjaan, kemampuan kerjasama, prakarsa atau inisiatif, disiplin atau keteraturan kerja, pemanfaatan waktu, dan tanggungjawab.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan, sehingga kinerja pegawai turut dipengaruhi dengan adanya pendidikan dan pelatihan yang sering diikuti oleh pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT.Rineka Cipta.
- Fuad. H. Ihsan. 2011. *Dasar- Dasar Kependidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Larius, Kosay.2013. “*Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di Kecamatan Cipayung Kota Depok Provinsi Jawa Barat*”.*Skripsi.(online).(googleweblight.com/?lite_url=http://lariuskosay.blogspot.com/2013/05/pengaruh-pendidikan-pelatihan.html?m%3D1&ei=CcgJArOd&s=1&m=529&sig=ALL1Aj7QpwwG-DpCcgHNrVa8BkXEVC8zrA)*. Diakses pada tanggal 1 desember 2015 pukul 18: 00 Wita.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sedarmayanti. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung. PT. Refika Aditama.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Administrasi dilengkapi metode R&S*. Bandung: Alfabeta.
- Tika, Moh Pabundu. 2012. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.

Umar, Husein. 2005. *Evaluasi Kinerja Perusahaan: Teknik Evaluasi Bisnis dan Kerja Perusahaan Secara Komprehensif, Kuantitatif, dan Modern*. Jakarta: Pustaka Utama.