

HUBUNGAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DENGAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI KALIMANTAN TIMUR

*Rhena Novietra*¹

ABSTRAK

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur telah menyelenggarakan pelatihan sesuai dengan bidang tugas masing-masing pegawai, dari 56 PNS terdapat 22 orang yang telah mengikuti pelatihan. Akan tetapi kinerja pegawai masih kurang mampu menjalankan tugasnya dengan baik. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis hubungan pendidikan pelatihan dengan kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur.

Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Pengambilan sampel pada penelitian ini dilakukan dengan metode nonprobability sampling dengan teknik total sampling, sehingga sampel adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur yang berjumlah 55 orang. Data dikumpulkan melalui kuesioner diolah menjadi dua macam teknik analisis data yaitu analisis univariat dan bivariat dengan korelasi produk moment. Proses analisis ini dipergunakan sistem komputerisasi dengan menggunakan program SPSS (Statistical Product and Services Solution).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai pendidikan dan pelatihan masuk dalam kategori baik dan tanggapan responden mengenai kinerja masuk dalam kategori cukup baik. Adapun hasil perhitungan r_{hitung} dibandingkan dengan r_{tabel} maka diperoleh nilai r_{hitung} (0,915) > r_{tabel} (0,2656), maka H_0 ditolak atau H_a diterima jadi terdapat hubungan nyata antara pendidikan dan pelatihan dengan kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur dan berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t_{hitung} (16,488) > t_{tabel} (2,006) yang berarti bahwa H_0 ditolak atau H_a diterima.

Sehingga disimpulkan ada hubungan pendidikan dan pelatihan dengan kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur, dan disarankan perlu adanya penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan kepada pegawai setiap tahunnya secara merata dan sesuai bidang pekerjaan masing-masing.

Kata Kunci : Pendidikan dan Pelatihan, Kinerja, Badan Kepegawaian Daerah.

PENDAHULUAN

¹ Mahasiswa Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman Email : rhena.vietra.rv@gmail.com

Latar Belakang Masalah

Pendidikan dan pelatihan adalah suatu keharusan dari suatu organisasi birokrasi dan merupakan bagian dari upaya pengembangan sumber daya manusia sekaligus sebagai salah satu solusi untuk memecahkan masalah yang terjadi dalam suatu organisasi. Pendidikan dan pelatihan pada instansi pemerintah, tertuang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil (PNS), yang dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi teknis yang diperlukan untuk melaksanakan tugas PNS, bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan instansi.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai sebagaimana dijelaskan pada Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil (PNS), pada ayat 2 dijelaskan bahwa pendidikan dan pelatihan (diklat) dalam jabatan meliputi diklat kepemimpinan, diklat fungsional dan diklat teknis. Seiring dengan perkembangan organisasi maka kebutuhan diklat baik diklat fungsional maupun teknis sangat mendesak selain untuk mengisi jabatan juga dalam rangka memenuhi tuntutan persyaratan pekerjaan dan pelayanan masyarakat. Tantangan yang perlu menjadi perhatian selanjutnya terarah pada bagaimana sumberdaya manusia (pegawai) untuk mampu memenuhi harapan perkembangan organisasi sebagaimana misi yang telah ditentukan. Nampaknya perlu ada keseimbangan antara orientasi organisasi yang akan dituju dengan kinerja yang seharusnya dieksisiskan oleh pegawai dalam mewujudkan pengembangan organisasi yang optimal.

Permasalahan organisasi publik tidak lepas pula dengan persoalan karir para pegawainya. Pengembangan karir merupakan kebutuhan pegawai, yang mampu memicu dan memberikan motivasi pegawai dalam peningkatan kinerja. Salah satu strategi untuk memenuhi tuntutan karir adalah keikutsertaan dalam diklat. Secara konsep karir merupakan rangkaian pekerjaan atau tugas yang disesuaikan dengan kepentingan individu. Seseorang pegawai akan menentukan sendiri arah karirnya sesuai dengan nilai, kekuatan, kelemahan dan kemampuan yang dimiliki. Diperlukan diklat yang profesional untuk menyesuaikan pemenuhan kualifikasi tuntutan sebuah pekerjaan/fungsi, serta bagi para pegawai yang akan menapaki jenjang karir. Melalui diklat, pegawai dapat memperoleh pengetahuan/ketrampilan dan keahlian yang nantinya dapat diterapkan dalam bekerja serta mendukung sukses dalam karirnya sehingga mampu meningkatkan kinerjanya dalam rangka pengembangan organisasi.

Dalam hal ini maka organisasi harus memberikan fasilitas terkait dengan jenjang karir yang jelas, antara lain dengan manajemen diklat yang efektif dalam rangka memenuhi kualifikasi yang dipersyaratkan. Melalui sasaran pendidikan dan pelatihan, maka sebenarnya instansi pemerintahan mengharapkan prestasi atau hasil kerja terbaik dari para pegawainya.

Demi memenuhi kepentingan sebagian besar pegawai lainnya serta instansi yang lebih luas, untuk itulah penilaian kinerja pegawai negeri sipil menjadi sangat penting untuk mengevaluasi sejauh mana pegawai tersebut telah melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik. Penilaian kinerja bersifat umpan balik bagi pegawai itu sendiri. Setelah pegawai diterima, ditempatkan dan dipekerjakan maka tugas atasan selanjutnya adalah melakukan penilaian atas kinerja pegawainya. Penilaian kinerja pegawai mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang telah dicapai oleh pegawai tersebut. Apakah kinerja pegawai baik, sedang atau kurang. penilaian kinerja penting bagi setiap pegawai dan berguna bagi instansi tersebut untuk menetapkan tinadakan kebijaksanaan selanjutnya.

Melalui penilaian kinerja berarti bawahan mendapat perhatian dari atasannya sehingga mendorong mereka untuk bergairah untuk bekerja, asalkan proses penilaian jujur dan objektif serta ada tindak lanjutnya. Tindak lanjut dari penilaian memungkinkan pegawai untuk mendapatkan *reward* atau penghargaan. Untuk mencapai penilaian kinerja yang baik, maka diperlukan adanya pelatihan sehingga pegawai dalam bekerja dapat menghasilkan inovasi-inovasi baru dalam dalam menentukan sebuah kebijakan.

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur sebagai sebuah instansi pemerintahan yang memiliki peran melaksanakan pengelolaan data kepegawaian untuk disajikan dalam bentuk aneka informasi statistik Pegawai Negeri Sipil dilingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur. Adapun tujuan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur yaitu terwujudnya sumber daya aparatur daerah yang profesional untuk mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan yang baik.

Berdasarkan data yang penulis peroleh dari Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur terdapat 55 orang Pegawai Negeri Sipil, dengan latar belakang pendidikan terdiri dari SLTA berjumlah 10 orang, Diploma 3 (D3) berjumlah 7 orang, Strata 1 (S1) berjumlah 30 orang dan Strata 2 (S2) berjumlah 8 orang. Dimana lulusan SMA dirasakan masih kurang kemampuan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai bidang pekerjaan pegawai tersebut, begitupula lulusan D3, S1 dan S2 dengan latar belakang pendidikan berbeda-beda akan tetapi menempati jabatan atau bidang pekerjaan yang tidak sesuai dengan pendidikan. Melihat hal tersebut, pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur tentu membutuhkan pendidikan dan pelatihan dalam melaksanakan tugas-tugas dan juga untuk menyamakan persepsi terhadap peraturan-peraturan atau kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan beban tugas masing-masing, sehingga diharapkan dalam mengemban tugasnya tidak lagi menemui permasalahan atau kendala yang berarti.

Menyadari hal tersebut maka Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur telah menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan sesuai dengan bidang tugas masing-masing pegawai. Diketahui dari 55 Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang ada di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur, selama setahun terakhir hanya 22 orang yang mengikuti pendidikan dan pelatihan.

Padahal diketahui berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan disebutkan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan minimal sekurang-kurangnya setahun sekali.

Berdasarkan observasi, diketahui kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur masih kurang mampu menjalankan tugasnya dengan baik, hal ini terlihat dengan masih adanya pegawai yang sering datang terlambat, masih sering terlambatnya laporan-laporan kerja, tidak ada kepastian jangka waktu penyelesaian terhadap pelayanan, Prosedure pelayanan yang berbelit - belit, terdapat pegawai yang kurang kemampuan dalam menjalankan teknologi seperti komputer dan internet.

Pembenahan sistem pelayanan aparatur sekarang ini harus menjadi prioritas salah satunya. Dalam hubungannya diperlukan perubahan sikap dan karakter aparatur. Berkaitan dengan tuntutan terwujudnya aparatur yang memiliki kemampuan (kompetensi) dalam pelaksanaan tugas pekerjaannya, maka diperlukan adanya pendidikan dan pelatihan.

Dari paparan di atas, maka penulis akan meneliti lebih lanjut dengan judul “Hubungan Pendidikan dan Pelatihan Dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur”

Perumusan Masalah

Dari latar belakang masalah di atas, maka penulis merumuskan permasalahan penelitian yaitu “Apakah ada hubungan pendidikan dan pelatihan dengan kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur ?”.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan permasalahan, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan yaitu :

1. Untuk menguji dan menganalisis hubungan pendidikan dan pelatihan dengan kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur.

Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat bermanfaat yaitu sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis
Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khasanah pemikiran secara intelektualitas dibidang ilmu administrasi negara, serta dapat meningkatkan kemampuan analisa ilmiah dalam mencermati fenomena-fenomena hubungan pendidikan dan pelatihan dengan kinerja Pegawai Negeri Sipil.
2. Manfaat Praktis
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi aparatur pemerintah dalam menjalankan tugas dan perannya secara efektif dan efisien

demi terwujudnya bentuk pemerintahan yang lebih baik lagi di masa mendatang serta dapat memberikan informasi akurat berkaitan dengan hubungan pendidikan dan pelatihan dengan kinerja Pegawai Negeri Sipil.

KERANGKA DASAR TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Amstrong dalam Hasibuan (2011:37) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai pendekatan strategik dan koheren untuk mengelola aset paling berharga milik organisasi orang-orang yang bekerja di dalam organisasi, baik secara individu maupun kolektif, guna memberi sumbangan untuk pencapaian sasaran organisasi. Berdasarkan hal tersebut manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang memengaruhi secara langsung sumber daya manusianya.

Pendidikan dan Pelatihan

Menurut Sikula (dalam Mangkunegara (2011:50) pendidikan dan pelatihan merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek yang memepergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas. Pendidikan dan pelatihan menurut Rivai (2005:226) yaitu bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang lebih mengutamakan pada praktek daripada teori.

Kinerja

Menurut Simamora (2005:17), mengatakan bahwa kinerja merupakan pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari keluaran yang dihasilkan. Nawawi (2007:120) mengatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil pelaksanaan suatu pekerjaan baik yang bersifat fisik/material maupun non-fisik non material. Sedangkan menurut pendapat Sudarmanto (2009:78) kinerja menunjukkan derajat penyelesaian tugas yang menyertai pekerjaan seseorang secara individu. Kinerja menggambarkan seberapa baik seorang individu memenuhi pekerjaan.

Hipotesis

Hipotesis yang diajukan pada penelitian ini yaitu sebagai berikut :

- H₀ : Tidak ada hubungan pendidikan dan pelatihan dengan kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur.
- H₁ : Ada hubungan pendidikan dan pelatihan dengan kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur.

Dengan kriteria pengambilan kesimpulan :

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis satu (H_1) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak.
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka hipotesis satu (H_1) ditolak dan hipotesis nol (H_0) diterima.

Definisi Konsepsional

Definisi konsepsional yang merupakan pembatas terhadap penelitian yang akan dilakukan, yaitu :

1. Pendidikan dan Pelatihan (*Independent Variable*)
Pendidikan dan pelatihan merupakan kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan dan perubahan sikap individu untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam agar dalam melaksanakan tugas yang diembannya menjadi lebih baik lagi.
2. Kinerja (*Dependent Variable*)
Kinerja pegawai adalah prestasi kerja, atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas pegawai dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggungjawab yang dibebankan.

Definisi Operasional

Indikator yang menggambarkan ruang lingkup materi tentang pendidikan dan pelatihan dan kinerja pegawai yang akan dibahas yaitu :

1. Pendidikan dan pelatihan (X) dalam penelitian ini diukur melalui indikator sebagai berikut :
 - a. Materi yang diajarkan
 - b. Metode yang digunakan
 - c. Sarana dan fasilitas pendukung
 - d. Kemampuan Instruktur
 - e. Kemampuan Peserta
2. Kinerja Pegawai (Y) dalam penelitian ini diukur melalui indikator sebagai berikut :
 - a. Kualitas
 - b. Kuantitas
 - c. Efektivitas
 - d. Pengawasan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggambarkan atau menjelaskan suatu masalah yang hasilnya dapat digeneralisasikan. Dengan demikian tidak perlu mementingkan kedalaman data atau analisis (Kriyantono, 2006:55). Adapun jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif yaitu jenis penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur yang berjumlah 55 orang.

Sampling

Sampling atau pengambilan sampel pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *nonprobability sampling* dengan teknik sampling yang digunakan *total sampling* yaitu suatu teknik penentuan sampel bilamana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2012:115).

Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur yang berjumlah 55 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk melengkapi hasil penelitian ini, penulis memerlukan data sebagai pendukung keseluruhan terhadap penulisan penelitian ini dalam mencari dan mengumpulkan data-data tersebut penulis menggunakan teknik-teknik sebagai berikut:

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*) yaitu penulis menggunakan fasilitas perpustakaan untuk mendapatkan teori-teori yang mendukung penulisan penelitian ini dengan membaca literatur-literatur yang ada hubungannya dengan penelitian ini.
2. Penelitian Lapangan (*Field Work Research*) yaitu penulis mengadakan penelitian langsung dilapangan terhadap objek penelitian dimana dalam tahap ini dipergunakan teknik-teknik sebagai berikut :
 - a. Observasi yaitu penulis mengadakan pengamatan dan berusaha mengetahui serta mengumpulkan data yang ada hubungannya dengan penulisan ini.
 - b. Kuesioner yaitu digunakan untuk memperoleh data primer, melalui teknik membagi kuesioner sebagai alat pengumpul data mengenai pendidikan dan pelatihan serta kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur.
 - c. Dokumentasi digunakan untuk memperoleh data sekunder, yakni dengan cara menelaah dokumen dan kepustakaan yang dikumpulkan dari berbagai dokumen seperti peraturan perundang-undangan, arsip, laporan dan dokumen pendukung lainnya yang memuat pendapat para ahli kebijakan sehubungan dengan penelitian.

Alat Pengukur Data

Data mempunyai kedudukan yang paling penting dalam penelitian, karena data merupakan gambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat

pembuktian hipotesis. Benar tidaknya data, tergantung dari baik tidaknya instrumen pengumpulan data, sedangkan instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting yaitu valid dan reliabel (Arikunto, 2006:46).

Mengenai kriteria atau skor menurut Sugiono (2012:110) masing-masing peneliti ada yang menggunakan jenjang 3 (1,2,3), jenjang 5 (1,2,3,4,5) dan jenjang 7 (1,2,3,4,5,6,7). Dalam penelitian ini penulis menggunakan mengelompokan jawaban responden dalam menilai skala 5 jenjang dengan masing-masing diberikan nilai yaitu:

1. Jawaban sangat setuju diberi nilai 5
2. Jawaban setuju diberi nilai 4
3. Jawaban cukup setuju diberi nilai 3
4. Jawaban kurang setuju diberi nilai 2
5. Jawaban tidak setuju diberi nilai 1

Teknik Analisis Data

Data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner akan diolah menjadi dua macam teknik analisis data, yaitu :

Analisis Univariat

Analisis ini menggunakan metode distribusi frekuensi, data yang telah didapat kemudian diolah dan dianalisa dengan menggunakan perangkat lunak komputer dan ditampilkan dalam bentuk tabel data yang menjabarkan distribusi frekuensi dan persentase dari masing-masing variabel dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$P = \frac{F}{\sum N} \times 100 \%$$

Keterangan :

P = Persentase (%)

F = Frekuensi

N = Jumlah responden

Analisis Bivariat

Analisa *bivariat* adalah uji yang dilakukan terhadap dua sampel yang berpasangan. Untuk menganalisis data-data variabel pendidikan dan pelatihan dengan kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur, penulis menggunakan rumus korelasi produk moment sesuai dengan pendapatan dari (Sugiyono 2012:212) dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Untuk membuktikan kebenaran hipotesis maka dilakukan pengujian dengan rumus uji t (*t-test*) menurut Sugiyono (2012:214) sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Nilai t hitung tersebut selanjutnya dibandingkan dengan nilai t tabel.

Untuk kesalahan 5% dengan derajat kebebasan (dk) = $n - 2$, hasil uji t di atas akan terlihat apabila t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka hipotesis satu (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak berarti pengaruh kedua variabel signifikan. Namun apabila t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} , maka hipotesis satu (H_a) ditolak dan hipotesis nol (H_0) diterima yang berarti pengaruh kedua variabel tidak signifikan (tidak mempunyai keberartian).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Korelasi Produk Moment

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel yaitu variabel pendidikan dan pelatihan (X) dan variabel kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur (Y), yang dapat dilihat dari hasil perhitungan sebagai berikut :

$$\begin{aligned}r_{xy} &= \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}} \\ &= \frac{82.866}{\sqrt{(80.077)(102.363)}} \\ &= \frac{82.866}{\sqrt{8.196.921.951}} \\ &= \frac{90.536,8541}{82.866} \\ &= 0,915\end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan di atas yang menggunakan rumus korelasi produk moment diperoleh hasil 0,915 artinya bahwa sesuai dengan pedoman untuk memberikan interpretasi yang dikemukakan oleh Sugiyono (2012:214) berada pada interval 0,800 – 1,000 yang termasuk dalam kategori tingkat hubungan yang Sangat Kuat antara pendidikan dan pelatihan dengan kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur.

Dengan kata lain, nilai r_{hitung} (0,915) > r_{tabel} (0,2656), maka H_0 ditolak atau H_a diterima jadi terdapat hubungan nyata antara pendidikan dan pelatihan dengan kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur.

Kemudian untuk mempertajam tingkat keyakinan apakah hipotesis yang penulis ajukan benar-benar dapat diterima, maka penulis mengadakan pengujian hipotesis dengan menggunakan rumus uji t yang perhitungannya adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$\begin{aligned} &= \frac{0,915\sqrt{55-2}}{\sqrt{1-0,915^2}} \\ &= \frac{0,915\sqrt{53}}{0,915\sqrt{7,28}} \\ &= \frac{\sqrt{1-0,915^2}}{0,915\sqrt{7,28}} \\ &= \frac{\sqrt{1-0,837}}{6,66} \\ &= \frac{\sqrt{0,163}}{6,66} \\ &= \frac{0,404}{6,66} \\ &= 16,488 \end{aligned}$$

Berdasarkan ketentuan pengujian hipotesis :

3. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis satu (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak.
4. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka hipotesis satu (H_a) ditolak dan hipotesis nol (H_0) diterima.

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka diperoleh harga t_{hitung} sebesar 16,488. Harga t_{hitung} tersebut selanjutnya dibandingkan dengan harga t_{tabel} untuk kesalahan 5% uji dua pihak dan $dk = N - 2$ ($55 - 2$) = 53, maka diperoleh $t_{tabel} = 2,006$ dengan kata lain, nilai t_{hitung} ($16,488$) $>$ t_{tabel} ($2,006$) yang berarti bahwa H_0 ditolak atau H_a diterima, yaitu H_a adalah ada hubungan pendidikan dan pelatihan dengan kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur.

Pembahasan

Berikut ini penulis akan membahas hasil dari penelitian terhadap pembuktian hipotesis antara pendidikan dan pelatihan (X) dengan kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur (Y). Dalam penelitian ini terdapat 27 indikator yang masing-masing 15 indikator dari variabel pelatihan (X) dan 12 indikator dari variabel kinerja (Y).

Dari hasil penyajian data menunjukkan bahwa untuk pendidikan dan pelatihan Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur diketahui dari 55 responden yaitu yang pernah mengikuti pendidikan dan pelatihan dalam satu tahun terakhir terdapat 22 orang. Responden yang pernah mengikuti pendidikan dan pelatihan tersebut menyatakan bahwa materi pendidikan dan pelatihan yang diberikan sesuai dengan bidang pekerjaan di tempat kerja yaitu sebagian besar menyatakan setuju berjumlah 14 orang (25,5%), materi yang diberikan mudah dipahami yaitu sebagian besar menyatakan setuju berjumlah 11 orang (20%), materi pelatihan berbeda-beda setiap tahunnya yaitu sebagian besar menyatakan setuju berjumlah 9 orang (16,4%), pendidikan dan pelatihan yang diberikan dapat memberikan pedoman/panduan yang efektif dalam pekerjaan yaitu sebagian besar menyatakan setuju berjumlah 15 orang

(27,3%), metode pendidikan dan pelatihan yang diberikan kreatif sehingga peserta dapat dengan mudah menerima informasi yang disampaikan yaitu sebagian besar menyatakan setuju berjumlah 17 orang (30,9%), metode pendidikan dan pelatihan yang diberikan tidak membosankan yaitu sebagian besar menyatakan setuju berjumlah 13 orang (23,6%).

Responden yang pernah mengikuti pendidikan dan pelatihan tersebut juga menyatakan bahwa terdapat sarana dan fasilitas pendukung dalam pendidikan pelatihan yang diadakan yaitu sebagian besar menyatakan setuju dan cukup setuju yang masing-masing berjumlah 8 orang (14,5%), sarana dan fasilitas yang ada dalam kegiatan pelatihan menunjang kegiatan pendidikan dan pelatihan tersebut yaitu sebagian besar menyatakan setuju berjumlah 14 orang (25,5%), sarana dan fasilitas yang dipergunakan saat pendidikan dan pelatihan benar-benar mendukung dan mempermudah peserta dalam menguasai materi pendidikan dan pelatihan yaitu sebagian besar menyatakan setuju berjumlah 12 orang (21,8%), pendidik dan instruktur atau pelatih memiliki kemampuan yang baik dalam memberikan pendidikan dan pelatihan yaitu sebagian besar menyatakan setuju berjumlah 9 orang (16,4%), instruktur yang memberikan pendidikan dan pelatihan memiliki kemampuan sesuai dengan materi pendidikan dan pelatihan yang diberikan yaitu sebagian besar menyatakan setuju berjumlah 11 orang (20%), selama pendidikan dan pelatihan instruktur memberikan kesempatan kepada peserta menyampaikan masalah pekerjaan yang dihadapi di lapangan yaitu sebagian besar menyatakan setuju berjumlah 15 orang (27,3%), dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan, peserta dapat mengembangkan keterampilan dalam bekerja sehingga pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dan efektif yaitu sebagian besar menyatakan setuju berjumlah 12 orang (21,8%), setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan, peserta mempunyai kesempatan yang banyak untuk menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang diajarkan selama pendidikan dan pelatihan yaitu sebagian besar menyatakan setuju berjumlah 11 orang (20%). Sehingga diasumsikan pendidikan dan pelatihan yang diberikan dengan Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur yaitu baik bagi pegawai tersebut.

Adapun kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur dari 55 responden berdasarkan penilaian pegawai berusaha meningkatkan kualitas hasil pekerjaan sebagian besar cukup sering berjumlah 25 orang (45,5%), pegawai berusaha tidak banyak melakukan kesalahan atau kecurangan dalam bekerja yaitu sebagian besar cukup sering dan sering yang masing-masing berjumlah 17 orang (30,9%), pegawai bekerja dengan maksimal sesuai tupoksi yaitu sebagian besar cukup sering berjumlah 20 orang (36,4%), pegawai berusaha menyelesaikan tugas dengan waktu secepat mungkin dan meminimalkan waktu luang atau waktu istirahat yaitu sebagian besar cukup sering berjumlah 20 orang (36,4%), pegawai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu yaitu sebagian besar cukup sering berjumlah 18 orang (32,7%), sedangkan paling sedikit yang kurang sering berjumlah 7 orang (12,7%).

Untuk kinerja pegawai berdasarkan penilaian pegawai terpacu untuk menyelesaikan pekerjaan seakurat dan sebaik mungkin yaitu sebagian besar cukup sering berjumlah 17 orang (30,9%), pegawai mampu menyelesaikan target pekerjaan yaitu sebagian besar cukup sering berjumlah 26 orang (47,3%), pegawai mampu menumbuhkan ide baru di tempat kerja yaitu sebagian besar cukup sering berjumlah 22 orang (40%), pegawai mampu mengoperasikan peralatan atau teknologi yang ada ditempat kerja yaitu sebagian besar cukup sering berjumlah 22 orang (40%), pegawai dapat melaksanakan pekerjaan tanpa adanya pengawasan dari seorang *supervisor* yaitu sebagian besar cukup sering berjumlah 25 orang (45,5%), walaupun tanpa adanya pengawasan, pegawai tetap bekerja dengan maksimal yaitu sebagian besar cukup sering berjumlah 25 orang (45,5%) dan dengan adanya pengawasan pekerjaan pegawai terlaksana lebih baik yaitu sebagian besar cukup sering berjumlah 31 orang (56,4%). Sehingga bila diasumsikan kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur yaitu cukup baik.

Dari hasil perhitungan didapatkan bahwa hubungan pendidikan dan pelatihan dengan kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur ternyata positif dan sangat kuat, hal ini dibuktikan dengan $r = 0,915$ sesuai dengan pedoman untuk memberikan interpretasi yang dikemukakan oleh Sugiyono (2012:214) berada pada interval 0,800 – 1,000 yang termasuk dalam kategori Sangat Kuat. Dengan kata lain nilai $r_{hitung} (0,915) > r_{tabel} (0,2656)$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima jadi terdapat hubungan nyata antara pendidikan dan pelatihan dengan kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur.

Untuk meyakinkan apakah hipotesis yang penulis ajukan benar-benar dapat diterima, maka penulis mengadakan pengujian hipotesis dengan menggunakan rumus uji t. Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh harga t_{hitung} sebesar 16,488. Harga t_{hitung} tersebut selanjutnya dibandingkan dengan harga t_{tabel} untuk kesalahan 5% uji dua pihak dan $dk = N - 2 (55 - 2) = 53$, maka diperoleh $t_{tabel} = 2,006$ dengan kata lain, nilai $t_{hitung} (16,488) > t_{tabel} (2,006)$ yang berarti bahwa H_0 ditolak atau H_a diterima, yaitu H_a adalah ada hubungan pendidikan dan pelatihan dengan kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur.

Berdasarkan hal tersebut maka pendidikan dan pelatihan yang diberikan pada pegawai di Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur, dapat berakibat kepada pelaksanaan tugas-tugas yang menuntut adanya kinerja yang efisien, lancar dan selesai tepat pada waktunya. Terdapatnya hubungan pendidikan dan pelatihan dengan kinerja pada Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur, hal ini dikarenakan adanya rasa tanggung jawab terhadap beban pekerjaan, para pegawai berusaha menerapkan pola kerja sebaik mungkin dengan mencari informasi sebanyak-banyaknya. Oleh karena itu, perlu adanya penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan kepada pegawai setiap tahunnya secara merata dan sesuai bidang

pekerjaan masing-masing, sebagai upaya pemberdayaan sumber daya manusia agar memiliki kompetensi dan menghasilkan kinerja yang sesuai dengan tujuan organisasi.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Pendidikan dan Pelatihan

Dari hasil perhitungan variabel pendidikan dan pelatihan Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur melalui indikator materi yang diajarkan, metode yang digunakan, sarana dan fasilitas pendukung, kemampuan instruktur dan kemampuan peserta, diperoleh tanggapan responden mengenai pelatihan masuk dalam kategori baik melihat pada hasil jawaban yang ada.

2. Kinerja Pegawai

Dari hasil perhitungan variabel kinerja melalui indikator kualitas, kuantitas, efektivitas dan pengawasan, diperoleh tanggapan responden mengenai kinerja masuk dalam kategori cukup baik melihat pada hasil jawaban yang ada.

3. Analisis Korelasi Produk Moment

Dengan menggunakan analisis korelasi produk moment, diperoleh hasil sebesar 0,915 yang berada pada interval 0,800 – 1,000 yang termasuk dalam kategori Sangat Kuat. Hasil perhitungan r_{hitung} dibandingkan dengan r_{tabel} maka diperoleh nilai r_{hitung} (0,915) > r_{tabel} (0,2656), maka H_0 ditolak atau H_a diterima jadi terdapat hubungan nyata dan positif antara pendidikan dan pelatihan dengan kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur.

4. Uji t

Dari hasil pengujian hipotesis dan hasil perbandingan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} diperoleh nilai t_{hitung} (16,488) > t_{tabel} (2,006) yang berarti bahwa H_0 ditolak atau H_a diterima, yaitu H_a adalah ada hubungan pendidikan dan pelatihan dengan kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur.

Saran

- 1.** Perlu adanya penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan kepada pegawai setiap tahunnya secara merata dan sesuai bidang pekerjaan masing-masing, sebagai upaya pemberdayaan sumber daya manusia agar memiliki kompetensi dan menghasilkan kinerja yang sesuai dengan tujuan organisasi.
- 2.** Perlu adanya kesadaran atas tanggung jawab dari masing-masing pihak yang bersangkutan atau pada pegawai agar tercipta suasana yang kondusif demi kelancaran kinerja dalam melayani masyarakat sesuai tugas dan fungsinya.

3. Agar pegawai yang akan dilatih disesuaikan dengan latar belakang pendidikan yang bersangkutan dan penerapannya setelah pendidikan dan pelatihan disesuaikan dengan tujuan dari pendidikan dan pelatihan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

Buku-Buku :

- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Proses*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Hasibuan, M.S.P. 2011. *Manajemen Dasar, Pengertian Dan Masalah*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Kriyantono, R. 2006. *Teknis Praktis Riset Komunikasi*. Kencana. Jakarta.
- Mangkunegara, AP. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Nawawi, Hadari. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Simamora, H. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BP STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Sugiyono. 2012. *Statistik Untuk Penelitian*. Alfabeta. Bandung.
- Dokumen-dokumen :
- Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil (PNS).