

pegawai dan memperbesar untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan lebih lanjut.

Peningkatan prestasi kerja pegawai perlu memperhatikan hal-hal yang dapat memotivasi pegawai untuk menjalankan tugas-tugasnya antara lain dengan pemenuhan kebutuhan-kebutuhan. Untuk mengatasi rendahnya peningkatan prestasi kerja pegawai maka dilakukannya pendidikan dan pelatihan. Diadakannya pendidikan dan pelatihan tersebut diharapkan akan dapat berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai karena tujuan dari diklat itu sendiri untuk meningkatkan pemahaman akan fungsi dan tugas dari seorang pegawai sehingga ketika adanya diklat maka pada pelaksanaan fungsi tersebut akan semakin lebih baik. Seperti halnya dalam visi dan misi Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur yaitu “Terwujudnya Sumber Daya Aparatur Daerah yang profesional untuk mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan yang baik dan mewujudkan penyelenggaraan manajemen kepegawaian yang profesional serta meningkatkan kualitas Sumber Daya Aparatur Daerah di Kalimantan Timur.

Kerangka Dasar Teori Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian Manajemen

Menurut Martoyo (2000:23) manajemen adalah bekerja dengan orang-orang yang menentukan, menginterpretasikan dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi organisasi seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan kepemimpinan, pengawasan.

Menurut Hasibuan (dalam Fathoni 2006:34) manajemen merupakan ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Kemudian menurut The Liang Gie (dalam Fathoni 2006:27) mengemukakan bahwa manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengontrolan *human* dan *natural resources* terutama *human resources* untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan terlebih dahulu.

Pengertian Sumber Daya Manusia

Menurut Handoko (dalam Fathoni 2006:142) Sumber Daya Manusia adalah suatu pengakuan terhadap pentingnya satuan kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang vital bagi pencapaian tujuan-tujuan organisasi dan pemanfaatan berbagai kegiatan personalia untuk menjamin bahwa mereka digunakan secara efektif dan bijak agar bermanfaat bagi individu organisasi dan masyarakat.

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manusia merupakan pengelolaan individu-individu yang bekerja dalam organisasi berupa hubungan antara pekerja dengan pekerja terutama untuk

Indikator Pendidikan dan Pelatihan

Menurut Mangkunegara (2009:47), mengemukakan bahwa terdapat beberapa indikator dalam pendidikan dan pelatihan, yaitu :

1. Instruktur
2. Peserta
3. Materi
4. Metode
5. Tujuan
6. Sasaran

Pengertian Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2005:94) mengatakan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja merupakan gabungan dari 3 faktor penting yaitu minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja.

Menurut Kusuma (2004:54) mengemukakan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai ukuran misalnya standard, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Penilaian Prestasi Kerja

Bagi instansi pemerintah, hasil penelitian prestasi kerja pegawai sangat penting arti dan perannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan promosi, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dari keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia secara efektif. Menurut Hasibuan (2005:87) penilaian prestasi adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja

Menurut Steers (dalam Sutrisno 2009:165) mengemukakan umumnya orang percaya, bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor, yaitu :

- 1) Kemampuan, perangai, dan minat seorang pekerja
- 2) Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja
- 3) Tingkat motivasi kerja

Pegawai Negeri

Menurut Pasolong (2007:152) pegawai negeri adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan,

keterampilan dan pengetahuan dalam bidang pekerjaan Dengan ini penulis menyajikan sub-variabel indikator-indikator dari pendidikan dan pelatihan.

Instruktur

Sub variabel atau indikator-indikator instruktur dalam penelitian ini diuraikan atas tiga pernyataan, yaitu penjelasan instruktur yang mudah dipahami, pelatih interaktif dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan serta keahlian yang dimiliki instruktur sesuai dengan penjelasan yang disampaikan.

Para pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur yang memberikan jawaban kadang-kadang penjelasan instruktur yang mudah dipahami sebanyak 30 orang responden atau 58,82%. Skor jawaban pada tabel ini adalah 123 termasuk dalam kategori sedang yang sesuai dengan tabel 3.2. Jadi dapat disimpulkan bahwa dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur kadang-kadang penyampaian dalam penjelasan instruktur mudah dipahami. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan instruktur harus lebih jelas lagi dalam menyampaikan penjelasannya sehingga pegawai akan lebih mudah memahami penjelasan tersebut.

Para pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur yang memberikan jawaban kadang-kadang pelatih interaktif sebanyak 28 orang responden atau 54,90%. Skor jawaban pada tabel ini adalah 125 termasuk dalam kategori sedang yang sesuai dengan tabel 3.2. Dari hasil jawaban tersebut dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur kadang-kadang pelatih interaktif. Dengan demikian hendaknya pelatih lebih interaktif lagi terhadap peserta sehingga membuat komunikasi dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan menjadi lebih mudah.

Para pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur yang memberikan jawaban sesuai keahlian yang dimiliki instruktur sebanyak 27 orang responden atau 52,94%. Skor jawaban pada tabel ini adalah 129 termasuk dalam kategori sedang yang sesuai dengan tabel 3.2. Jadi jawaban tersebut dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur sesuai penjelasan yang disampaikan dengan keahlian yang dimiliki oleh instruktur.

Dari indikator pertama yaitu instruktur diperoleh skor rata-rata atas tiga pertanyaan yang diajukan yaitu 125,66 yang termasuk dalam kategori sedang yang sesuai dengan tabel 3.2. Artinya instruktur dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur terhadap pegawai termasuk sedang.

Materi

Sub variabel atau indikator-indikator materi dalam penelitian ini diuraikan atas tiga pernyataan, yaitu pemahaman materi yang diberikan dalam

dalam kategori sedang yang sesuai dengan tabel 3.2. Jadi Jawaban tersebut berarti bahwa pendidikan dan pelatihan di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur kurang sesuai dalam pekerjaan dengan metode. Dengan demikian maka harus lebih ditingkatkan lagi dalam hal memberikan metode sehingga dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan lebih mudah dan sesuai dengan pekerjaan.

Para pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur yang memberikan jawaban sesuai memberikan metode sebanyak 32 orang responden atau 62,75%. Skor jawaban pada tabel ini adalah 134 termasuk dalam kategori sedang yang sesuai dengan tabel 3.2. Jadi dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur sesuai memberikan metode dengan yang disampaikan dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan.

Para pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur yang memberikan jawaban mudah memahami materi sebanyak 28 orang responden atau 54,90%. Skor jawaban pada tabel ini adalah 130 termasuk dalam kategori sedang yang sesuai dengan tabel 3.2. Dari jawaban tersebut berarti bahwa pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur mudah memahami materi yang diberikan dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan.

Dari indikator ini diperoleh skor rata-rata atas tiga pertanyaan yang diajukan yaitu 127,33 yang termasuk dalam kategori sedang yang sesuai dengan tabel 3.2, artinya bahwa pelaksanaan pendidikan dan pelatihan di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur dalam metode yang diberikan sudah termasuk sedang.

Berdasarkan hasil analisa pada variabel pendidikan dan pelatihan dengan indikator instruktur, materi dan metode diperoleh skor rata-rata 128,27 termasuk dalam kategori sedang yang sesuai dengan tabel 3.2, artinya pendidikan dan pelatihan di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur sudah termasuk sedang, diharapkan bahwa pendidikan dan pelatihan harus lebih ditingkatkan lagi seperti pada instruktur yang dalam menyampaikan penjelasan harus lebih jelas agar bisa lebih mudah dipahami dan lebih interaktif lagi pada saat pelaksanaan pendidikan dan pelatihan, selain itu kesesuaian dalam memberikan materi juga harus lebih diperhatikan lagi sehingga dapat lebih memberikan pengetahuan dalam pekerjaan.

Pestasi Kerja

Dalam hal ini prestasi kerja sangatlah penting bagi suatu instansi pemerintahan untuk mencapai tujuannya. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia, prestasi kerja seorang pegawai dalam sebuah instansi sangat dibutuhkan untuk mencapai prestasi kerja bagi pegawai itu sendiri dan juga untuk keberhasilan suatu instansi. Dengan ini penulis menyajikan sub-variabel indikator-indikator dari kinerja pegawai.

termasuk dalam kategori sedang yang sesuai dengan tabel 3.2. Maka dapat disimpulkan bahwa pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur selalu meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan.

Dari indikator ini diperoleh skor rata-rata atas tiga pertanyaan yang diajukan yaitu 141 yang termasuk dalam kategori sedang yang sesuai dengan tabel 3.2, artinya bahwa pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur dalam hal kualitas sudah termasuk sedang.

Ketepatan Waktu

Sub variabel atau indikator-indikator ketepatan waktu dalam penelitian ini diuraikan atas tiga pernyataan, yaitu pekerjaan diselesaikan terlebih dahulu sebelum batas waktu yang ditentukan, batasan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang ditetapkan. Yang dijabarkan dalam tiga pernyataan yaitu masing-masing sebagai berikut.

para pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur yang memberikan jawaban kadang-kadang menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan sebanyak 27 orang responden atau 52,94%. Skor jawaban pada tabel ini adalah 129 termasuk dalam kategori sedang yang sesuai dengan tabel 3.2. Jawaban tersebut berarti bahwa pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur kadang-kadang menyelesaikan pekerjaan terlebih dahulu sebelum waktu yang ditentukan. Dengan demikian seharusnya pegawai lebih memperhatikan serta mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan diselesaikan sesuai batas waktu yang telah ditentukan.

Para pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Kalimantan Timur yang memberikan jawaban selalu mempunyai batasan waktu sebanyak 44 orang responden atau 86,27%. Skor jawaban pada tabel ini adalah 146 termasuk dalam kategori sedang yang sesuai dengan tabel 3.2. Jawaban tersebut berarti bahwa pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur selalu mempunyai batasan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Para pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Kalimantan Timur yang memberikan jawaban kadang-kadang sesuai dengan waktu sebanyak 26 orang responden atau 50,98%. Skor jawaban pada tabel ini adalah 127 termasuk dalam kategori sedang yang sesuai dengan tabel 3.2. Jawaban tersebut berarti bahwa pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur kadang-kadang menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Dengan demikian seharusnya pegawai menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan sehingga tidak lagi menunda-nunda pekerjaannya yang bisa berakibat pada turunnya prestasi pegawai.

Dari indikator ini diperoleh skor rata-rata atas tiga pertanyaan yang diajukan yaitu 134 yang termasuk dalam kategori sedang yang sesuai dengan

$$r = 0,614$$

jadi $r = 0,614$ artinya bahwa sesuai dengan pedoman untuk memberikan interpretasi yang dikemukakan oleh Sugiyono berada pada interval 0,60 - 0,799 yang termasuk dalam kategori tingkat hubungan yang kuat antara pendidikan dan pelatihan dengan prestasi kerja pegawai negeri sipil di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur.

Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y maka digunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} Kd &= r^2 \times 100\%, \\ Kd &= 0,614^2 \times 100\% \\ Kd &= 0,376996 \times 100\% \\ Kd &= 0,376996 \\ Kd &= 0,377 \\ Kd &= 37,7\% \end{aligned}$$

Jadi koefisien determinasi yaitu $(0,614)^2 = 0,376996$ yang dibulatkan menjadi 0,377. Artinya variabel pendidikan dan pelatihan mempengaruhi prestasi kerja sebesar 37,7% maka termasuk rendah sedangkan sisanya sebesar 62,3% dipengaruhi oleh variabel yang lain.

Persamaan Regresi Sederhana

Untuk mengetahui persamaan variabel X terhadap variabel Y maka digunakan rumus $Y = a + bx$ untuk mencari a, dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} a &= \frac{\sum Y \sum X^2 - \sum X \sum XY}{n \sum X^2 - (\sum X)^2} \\ a &= \frac{1.170 . 26.500 - 1.154 . 25.230}{51 . 26.500 - (1.154)^2} \\ a &= \frac{29.335.500 - 29.113.420}{1.351.500 - 1.331.716} \\ a &= \frac{220.080}{19.784} \\ a &= 11,124 \end{aligned}$$

Setelah nilai a sudah diketahui kemudian dilanjutkan dengan mencari nilai b, dengan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} b &= \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{n \sum X^2 - (\sum X)^2} \\ b &= \frac{51 . 25.230 - 1.154 . 1.107}{51 . 26.500 - (1.154)^2} \\ b &= \frac{1.286.730 - 1.277.478}{1.351.500 - 1.331.716} \\ b &= \frac{9.252}{19.784} \\ b &= 0,4676 \end{aligned}$$

penelitian ini dapat dikatakan terdapat pengaruh meskipun masih termasuk rendah. Apabila pendidikan dan pelatihan dilaksanakan secara efektif dan efisien maka prestasi kerja pegawai akan meningkat. Seperti yang dikemukakan oleh Robinson (dalam Atmodiwirio 2002:37) bahwa pendidikan dan pelatihan adalah proses kegiatan pembelajaran antara pengalaman untuk mengembangkan pola perilaku seseorang dalam bidang pengetahuan, keterampilan dan sikap untuk mencapai standar kerja yang diharapkan. Dengan mendapatkan program tersebut maka pegawai akan dapat meningkatkan prestasi kerjanya sehingga standar yang diharapkan instansi tercapai. Jadi dalam hal ini hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima.

Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil analisa yang telah dilakukan dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang rendah antara pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai negeri sipil di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur.
2. Pendidikan dan pelatihan yang terdiri dari tiga indikator yaitu: instruktur, materi dan metode termasuk dalam kategori cukup baik, hal ini mengidentifikasi bahwa pendidikan dan pelatihan di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur cukup baik, karena dengan adanya pendidikan dan pelatihan yang baik maka harus memiliki instruktur, materi dan metode yang sesuai. Kemudian dari prestasi kerja yang terdiri dari tiga indikator yaitu kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu yang termasuk dalam kategori cukup baik pula. Artinya prestasi kerja di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur sedang. Dengan adanya prestasi kerja yang baik maka akan menghasilkan kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu dalam setiap pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan.
3. Melalui Koefisien determinasi ternyata pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh sebesar 37,6% terhadap prestasi kerja pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur sedangkan sisanya sebesar 62,4% dipengaruhi oleh variabel yang lain.

Saran

1. Dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan harus lebih memperhatikan yang menjadi instruktur karena peranannya sangat besar dalam memberikan materi yang berpengaruh terhadap kelancaran dan hasil pendidikan dan pelatihan tersebut dan sebaiknya harus lebih memilih instruktur yang berpotensi dan benar-benar menguasai materi yang akan diberikan pada saat pendidikan dan pelatihan serta harus memiliki kemampuan untuk lebih interaktif lagi terhadap pegawai.
2. Untuk lebih meningkatkan prestasi kerja pegawai hendaknya lebih sering memberikan pendidikan dan pelatihan kepada para pegawai. Selain itu