

**PENGARUH PROGRAM PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP PRESTASI PEGAWAI PADA
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI JAWA BARAT**

***THE INFLUENCE LEARNING AND TRAINING PROGRAM ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI JAWA BARAT***

1)Adinda Mutiara Sari, 2)Aditya
Wardhana

1,2,3)Prodi Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas
Telkom

1)adindamutiara6@gmail.com,
2)aditya.telkomuniversity@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh program pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah. Metode pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 58 responden. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dan menggunakan metode analisis deskriptif-kausalitas. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode *non-probability sampling* dengan jenis *accidental sampling* sedangkan teknik analisis statistik yang digunakan adalah analisis regresi sederhana dan pengolahan data tersebut dilakukan dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS 2.4. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji asumsi klasik dan analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial program pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat sebesar 14,6% dan sisanya sebesar 85.4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci : Program Pendidikan dan Pelatihan, Prestasi Kerja Pegawai

Abstract

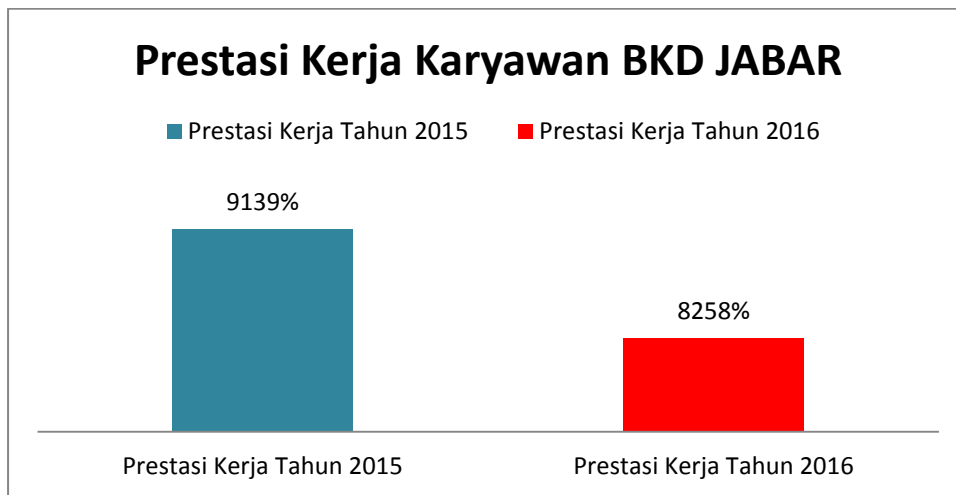
The purpose of this study was conducted to determine the effect of the program. Data completion method was done through distributing questionnaires to 58 respondents. This type of research is quantitative and uses descriptive-causality analysis method. Sampling was done by non-probability sampling method with accidental sampling type while the analysis technique used was simple regression analysis and data management performed by using SPSS 2.4 application. Data analysis used was descriptive analysis, classical clinical test and simple linear regression analysis. The results showed partially significant education and training programs on the performance of employees of the Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat by 14.6% and the remaining 85.4% by other factors not examined.

Keyword : Education and Training Programs, Work Performan

1. PENDAHULUAN

Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Povinsi Jawa Barat merupakan Lembaga Teknis Daerah yang memiliki tugas pokok untuk melakukan Penyusunan dan Pelaksanaan kebijakan daerah yang bersifat spesifik serta berkedudukan dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah. Sebagai instansi pemerintah Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat mempunyai misi yaitu mempunyai aparatur yang baik dan sejahtera. Salah satu cara untuk merealisasikan misi tersebut adalah dengan upaya peningkatan kualitas pegawai.

(M.Najib 2015:27) menyatakan bahwa Dengan adanya program pendidikan dan pelatihan organisasi dapat menjadi *learning organization* dan tumbuh-maju karena didukung oleh karyawan yang mempelajari hal-hal baru dan mengaplikasikannya dengan tujuan memperbaiki dan meningkatkan kualitas produk atau jasa yang di hasilkan organisasi. Peneliti memilih Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat sebagai bahan penelitian dikarenakan terdapat permasalahan yang dapat dilihat dengan penurunannya prestasi kerja karyawan pada tahun 2016 sebagai berikut:

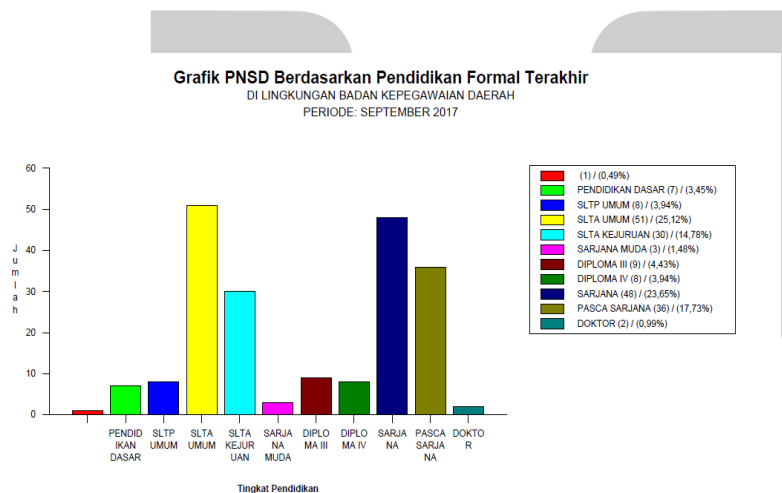


Gambar 1 Grafik Prestasi Kerja Pegawai BKD Provinsi Jawa Barat 2015-2016

Pada Gambar 1.2 dapat dilihat dari segi prestasi kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat belum mencapai kondisi ideal (100%), disamping itu hal tersebut terlihat dari turunnya penurunan prestasi kerja karyawan di tahun 2016 dibandingkan tahun 2015. Menunjukkan nilai total grafik pada tahun 2015 sebesar 91,39% dan pada tahun 2016 sebesar 82,58%.

Menurut Tjiptoherijanto (1989) dalam H. Basri dan A. Rusdiana (20 15:34) mengatakan bahwa dengan melakukan program pendidikan dan pelatihan pegawai dapat meningkatkan kemampuan dasar ketrampilan kerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Adapun data pendidikan formal terakhir dan data program pendidikan dan pelatihan pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat kondisi tahun 2016 dapat dilihat pada gambar 1.2 dan table 1.1 berikut ini:



Gambar 2 – Grafik Pendidikan Formal Terakhir di BKD Provinsi Jawa Barat 2017
(Sumber: SubBidang Pemetaan Kompetensi dan Kinerja BKD Provinsi Jawa Barat)

Tabel 1
Data Jumlah Pegawai yang Sudah Mengikuti Program pendidikan dan Pelatihan di BKD Provinsi Jawa Barat

Program Pendidikan dan Pelatihan		
Sudah	78	55,7%
Belum	62	44,3%
Jumlah	140	100%

(Sumber: SubBidang Pemetaan Kompetensi dan Kinerja BKD Provinsi Jawa Barat)

Berdasarkan data pendidikan formal terakhir dan data jumlah pegawai yang sudah mengikuti program pendidikan dan pelatihan di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat, dapat dilihat bahwa masih banyaknya pegawai yang tingkat pendidikannya dibawah diploma sebanyak 47,78 persen dan belum mengikuti program pendidikan dan pelatihan sebanyak 44,3 persen. Berdasarkan fenomena masalah yang dihadapi instansi saat ini yaitu kurangnya pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan maka penulis meneliti dan mengkaji secara seksama dengan melakukan pendekatan terhadap instansi dengan memilih judul : **“Pengaruh Program Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Jawa Barat”**

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1.1 Program Pendidikan dan Pelatihan

Malayu S.P Hasibuan (2016: 120) menyatakan bahwa “Pendidikan dan pelatihan adalah suatu proses untuk meningkatkan keahlian teoritis, konseptual dan moral pegawai”. Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil Pasal 1 ayat (1) menjelaskan bahwa “Pendidikan dan pelatihan jabatan PNS adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil (PNS)”.

2.1.2 Prestasi Kerja

Menurut (Hasibuan,2008:112) dalam penelitian Aulia Pratiwi (2015) mengatakan bahwa prestasi kerja artinya pegawai mampu mencapai hasil kerja yang dapat dipertanggung jawabkan kualitas maupun kuantitas dan bekerja secara efektif dan efisien.

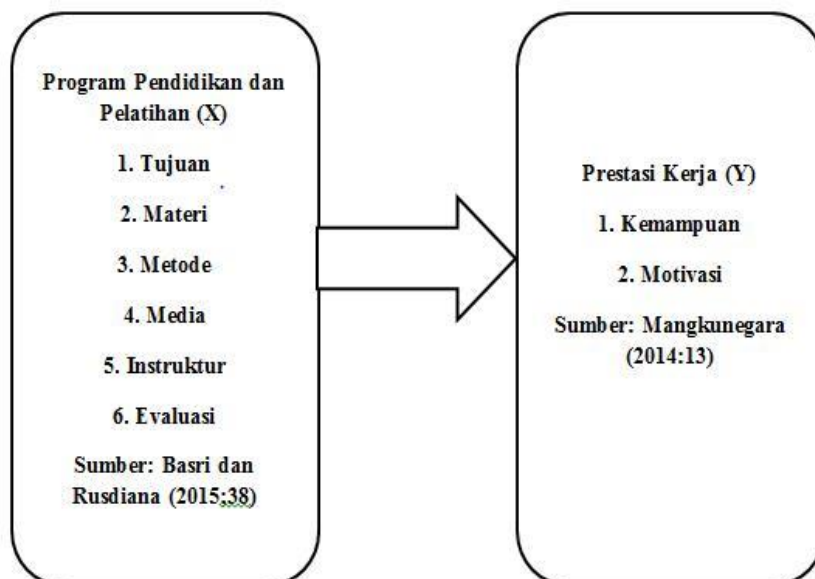
2.1.3 Pengaruh Program Pendidikan dan Pelatihan terhadap Prestasi Kerja

Tjiptoherijanto (1989) dalam H.Basri & A. Rusdiana (2015:34) menyatakan bahwa Program pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan kemampuan dasar keterampilan kerja yang sekaligus mengarah pada peningkatan produktivitas kerja.

Dengan demikian dapat dikatakan dengan danya program pendidikan dan pelatihan, organisasi akan memperoleh tenaga kerja yang berkualitas dan memenuhi standar kerja organisasi, sehingga pegawai dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien sesuai dengan kebutuhan organisasi yang akan meningkatkan prestasi kerja karyawan itu sendiri.

2.2 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian diatas, maka kerangka pemikiran penelitian sebagai berikut:



Gambar 3 Kerangka Pemikiran

3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif-kausalitas dengan metode kuantitatif.

3.2 Operasional Variabel dan Skala Pengukuran

3.2.1 Operasional Variabel

Terdapat variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu variabel bebas yang terdiri dari Program Pendidikan dan Pelatihan (X), dan variabel terikat yaitu Prestasi Kerja Pegawai (Y).

3.2.2 Skala Pengukuran

Skala yang digunakan dalam desain pengukuran penelitian ini adalah skala *likert*. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2017:93).

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat yang berjumlah 140 orang.

3.3.2 Sampel dan Teknik Sampling

Peneliti menggunakan sampel sebanyak 58 orang responden pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat. Teknik pengambilan sampel menggunakan *Non probability Sampling*. dengan metode *accidental sampling* menurut Sugiyono (2013:218), dengan jumlah sampel sebanyak 58 orang dengan menggunakan rumus *Slovin* (Wiyono, 2011:78)

3.4 Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan interview, kuesioner, studi pustaka.

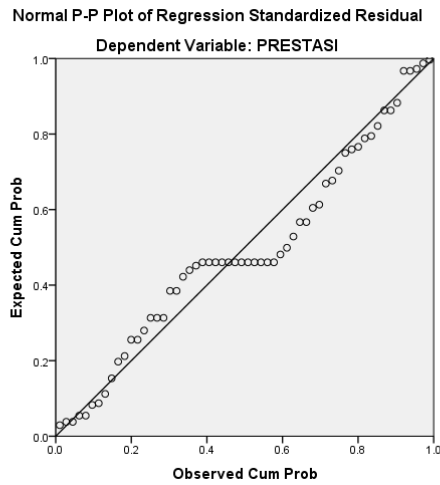
3.5 Uji Validitas dan Reliabilitas

Perhitungan uji validitas untuk kuesioner dilakukan menggunakan Pearson Product Moment sedangkan uji reliabilitas yang digunakan adalah dengan menggunakan Chronbach's Alpha. Kedua uji tersebut dilakukan dengan menggunakan Software SPSS versi 24 for Windows. Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas, instrumen dalam penelitian telah valid dan reliab

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.1 Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas diperoleh hasil sebagai berikut:

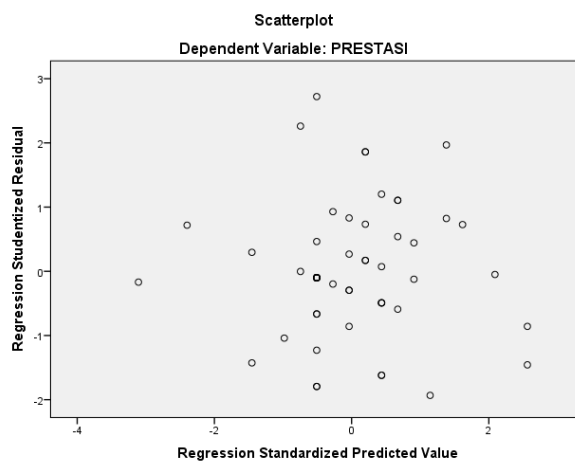


Gambar 2
Hasil Uji Normalitas Data

Berdasarkan gambar 4.7 terlihat bahwa data telah menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka hal tersebut menunjukkan data terdistribusi dengan normal sehingga model regresi untuk mengetahui pengaruh Program Pendidikan dan Pelatihan (X1) terhadap Prestasi Kerja (Y) sudah memenuhi asumsi normalitas.

4.2 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas diperoleh hasil sebagai berikut:.



Gambar 3
Hasil Uji Heteroskedastisita

Berdasarkan gambar 4.8 hasil analisis *scatterplot* menunjukkan bahwa jika ditarik garis secara horizontal dari titik 0 kemudian ditarik secara vertikal dari titik 0, maka akan membentuk sebuah kuadran dimana titik-titiknya berada di kuadran tersebut artinya data tidak terjadi heteroskedasitas.

4.3 Pengaruh Program Pendidikan dan Pelatihan

Persamaan umum regresi linier sederhana dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = Objek dalam variabel terikat yang diprediksikan yaitu Program Pendidikan dan Pelatihan

a = Titik potong Y, merupakan nilai bagi Y ketika X = 0

b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+), dan bila (-) terjadi penurunan.

X = Subyek variabel bebas yang mempunyai nilai tertentu yaitu Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan bantuan *software SPSS 24.0* diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 2
Persamaan Regresi Linier Sederhana
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.420	0.318		3.632	.001
	DIKLAT	.173	.056	.382	3.092	.003

a.

Dependent Variable: PRESTASI

Jadi, persamaan analisis regresi linier sederhana dalam penelitian ini adalah ketika koefisien regresi tersebut bernilai positif, yang artinya peningkatan Program Pendidikan dan Pelatihan akan memberikan pengaruh yang searah dengan peningkatan Prestasi kerja karyawan artinya semakin baik Program Pendidikan dan Pelatihan, maka semakin baik Prestasi kerja karyawan. Demikian pula sebaliknya, semakin kurang baik Program Pendidikan dan Pelatihan maka semakin kurang baik pula Prestasi kerja pegawai.

4.4 Pengujian Hipotesis (t)

Uji Hipotesis ini digunakan untuk mengatasi apakah pengaruh yang berarti (signifikan) atau tidak antara variabel X dan variabel Y yang didasarkan atas kriteria penolakan atau penerimaan. Kriteria penarikan pengujian jika menggunakan tingkat signifikan ($\alpha = 0,05$) untuk diuji dua pihak, maka kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis yaitu sebagai berikut:

1. Jika statistik $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima H_1 ditolak.
2. Jika statistik $t_{hitung} \leq -t_{tabel}$, maka H_0 ditolak H_1 diterima.

Hasil pengujian hipotesis parsial (uji t) pada variabel pelatihan (X):

H_0 : Program Pendidikan dan Pelatihan (X) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y).

H_1 : Program Pendidikan dan Pelatihan (X) berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y)

Rumus yang digunakan dalam menguji hipotesis diatas menggunakan uji t student:

Dengan $\alpha = 5\%$ dan $dk = 58 - 2 = 56$ diperoleh nilai t tabel sebesar 1,671. Berdasarkan perhitungan di atas, dapat diperoleh nilai t hitung sebesar 3,092. Karena nilai t hitung (3,092) > t tabel (1,671), maka H_0 ditolak. Artinya, terdapat pengaruh yang signifikan Program Pendidikan dan Pelatihan terhadap Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat.

4.5 Koefisien Determinasi

Hasil perhitungan koefisien determinasi dilakukan dengan menggunakan SPSS 24, hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3 Hasil Uji
Koefisien
Determinasi
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.382 ^a	.146	.131	1.79118

Angka tersebut menunjukkan bahwa Koefisien Determinasi (KD) sebesar 14,6%. Hal ini menunjukkan bahwa program pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 14,6%, sedangkan sisanya sebesar 85,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- berdasarkan analisis deskriptif pada variabel program pendidikan dan pelatihan, tanggapan pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat secara keseluruhan berada pada kategori baik. Dimensi tujuan, dimensi materi, dimensi metode, dimensi media, dimensi instruktur, dan dimensi evaluasi termasuk kedalam kategori baik. Adapun yang dirasakan masih kurang dilihat pada dimensi evaluasi yang terdiri dari peserta pelatihan yang sudah memenuhi persyaratan, peserta pelatihan menjadi aktif dan puas akan materi yang disampaikan. Pegawai masih merasa kurang aktif dan merasa puas setelah dilaksanakan nya program pendidikan dan pelatihan.
- Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel prestasi kerja karyawan, tanggapan karyawan secara keseluruhan berada dalam kategori baik. Dimensi kemampuan dan dimensi motivasi termasuk kedalam kategori baik. Adapun yang dirasakan masih kurang dilihat dari dimensi dengan skor presentase terkecil adalah dimensi motivasi yang terdiri dari dalam menghadapi situasi kerja peserta bekerja dengan produktif dan tidak bergantung pada orang lain, program pendidikan dan pelatihan mampu memotivasi karyawan untuk menciptakan prestasi kerja yang tinggi. Pegawai masih merasa kurang dikarenakan masih terdapat beberapa pegawai yang merasa kurang termotivasi untuk meningkatkan prestasi kerjanya dan adapun karyawan yang masih bergantung pada pegawai lainnya.

Daftar Pustaka:

- [1] Najib, M. (2015). *Manajemen Strategik Dalam Pengembangan Daya Saing Organisasi*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- [2] Basri, H., & Rusdiana, A. (2015). *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan*. Bandung: Pustaka Setia.
- [3] Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [4] Pratiwi, A. (2015). Pengaruh Kesesuaian Penempatan Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Build Better Communication - English Training Specialist (Bbc-Ets). *Jurnal Manajemen*, Vol. 2 No. 2 1872.
- [5] Mangkunegara, A. A. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- [6] Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Afabeta.
- [7] Wiyono, G. (2011). *Merancang Penelitian Bisnis dengan Alat Analisis SPSS*. Ypyakarta: Percetakan STIM YKPM.