



PENGARUH PENDIDIKAN, PELATIHAN, DAN PEMBINAAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Ambita[✉]

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang, Indonesia

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima Oktober 2013

Disetujui Oktober 2013

Dipublikasikan

November 2013

Keywords:

Building-up, Education, Training.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mendeskripsikan pengaruh pendidikan, pelatihan, dan pembinaan terhadap kinerja pegawai baik secara parsial ataupun simultan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Museum Jawa Tengah Ranggawarsita yang berjumlah 55 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan sampling jenuh , sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi berganda menggunakan alat bantu program SPSS 16.Simpulan penelitian ini adalah pendidikan, pelatihan, dan pembinaan secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Secara parsial pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sedangkan pelatihan dan pembinaan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Saran pada penelitian ini adalah diharapkan pihak Museum Jawa Tengah Ranggawarsita untuk dapat memaksimalkan pendidikan yang dimiliki pegawai, serta pelatihan dan pembinaan bagi pegawai hendaknya dapat mencakup seluruh pegawai baik bagian teknis maupun administratif.

Abstract

This study aims to identify and describe the effects of education, training, and building-up on employee's performance either partially or simultaneously. The population in this study were all employees of The Ranggawarsita Museum of Central Java totaling 55 people. Sampling technique in this research is using the saturated sampling, so that the whole population is used as a sample. Data collection method used was a questionnaire method. Data analysis techniques used in this study is multiple regression using SPSS 16 tools. The Conclusion of this study is together education, training, and Building up give positive impact on employee's performance. Partially, education has no effect on employee performance, while training and Building-up has a positive impact on employee performance. Advice on this study is expected that The Ranggawarsita Museum of Central Java to be able to maximized their employee's education, then training and building-up programs for employees should be able to cover all employees both technical or administrative

© 2013 Universitas Negeri Semarang

[✉] Alamat korespondensi:

Gedung C6 Lantai 1 FE Unnes

Kampus Sekaran, Gunungpati, Semarang, 50229

E-mail: ambitaajiningpraja@gmail.com

ISSN 2252-6552

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki oleh individu, dimana perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungan (Nurhalis, 2007:563). Sehingga dalam suatu perusahaan atau instansi, sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting, hal ini disebabkan karena SDM merupakan alat penggerak operasional suatu usaha dengan seluruh fasilitas yang tersedia dalam pencapaian tujuan yang telah ditentukan.

Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai tujuan (Sinay, 2009:176). Pengembangan sumber daya manusia ini mencakup perencanaan, pengembangan, pengelolaan sumber daya manusia dan di sisi lain berkaitan dengan perencanaan pendidikan, pelatihan, dan pengelolaan tenaga kerja untuk mencapai tujuan. Sehingga diharapkan melalui pendidikan, pelatihan, dan pembinaan akan menghasilkan pegawai-pegawai dengan sifat dan sikap daya tanggap, inisiatif, dan kreatif, serta berkinerja yang tinggi.

Museum Jawa Tengah Ranggawarsita merupakan UPT dari Dinas Kebudayaan dan Pariwisata sehingga segala sesuatu yang berhubungan dengan sistem manajemen dan teknis harus berdasarkan usulan dari Dinas.

Di lingkungan kantor, peranan pegawai sangat penting. Semua unsur sumber daya organisasi tidak akan berfungsi tanpa ditangani manusia yang merupakan penggerak utama jalannya organisasi. Dalam setiap aktivitasnya haruslah tepat waktu dan dapat diterima sesuai dengan rencana kerja yang ditetapkan dengan kata lain dengan kinerja yang tinggi.

Kinerja pegawai dapat diartikan sebagai catatan dari pekerjaan yang telah dicapai seseorang. Menurut Soetjipto (2007:160) pendidikan merupakan proses pembelajaran melalui proses dan prosedur secara sistematis yang berlangsung lama. Pelatihan berfungsi sebagai alat untuk mengembangkan kemampuan

intelektual dan kepribadian manusia (Sunarto, 2012:160). Pembinaan Pegawai Negeri Sipil dengan cara melalui sistem karier dan prestasi kerja (Hermanto, 2005:133). Diharapkan akan memperoleh hasil seorang Pegawai Negeri yang berdedikasi tinggi, punya loyalitas besar dalam pelaksanaan tugas (Hermanto, 2005:133).

Sebagai suatu organisasi pelaksana teknis Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Semarang yang banyak dipengaruhi oleh pendidikan, pelatihan, dan pembinaan yang diikuti guna penyelesaian program kerja serta penanggulangan masalah-masalah yang ada dilapangan.

Bila dilihat dari kenyataan yang ada ternyata belum semua pegawai Museum Jawa Tengah Ranggawarsita Semarang memiliki pendidikan akhir yang tinggi, pelatihan yang maksimal, serta pembinaan dari instansi itu sendiri. Ketidaksesuaian pendidikan akhir dengan jabatan yang dimiliki, pelatihan yang tidak merata bagi seluruh pegawai, serta kurangnya pembinaan bagi pegawai baik dari pemerintah maupun pimpinan secara interpersonal yang keseluruhan hal tersebut dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Museum Jawa Tengah Ranggawarsita Semarang. Oleh sebab itu penulis perlu menelitiinya karena menganggap masalah tersebut menarik dan penting. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pendidikan, pelatihan, dan pembinaan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai Museum Jawa Tengah Ranggawarsita Semarang.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telag diungkapkan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Apakah pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, Apakah pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, Apakah pembinaan SDM berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, Apakah pendidikan, pelatihan, dan pembinaan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai?

Sesuai dengan perumusan masalah yang telah dijabarkan di atas, maka tujuan yang hendak dicapai di dalam penelitian adalah Untuk

mengetahui ada tidaknya pengaruh positif pendidikan terhadap kinerja pegawai, Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh positif pelatihan terhadap kinerja pegawai, Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh positif pembinaan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai, Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh positif pendidikan, pelatihan, dan pembinaan SDM terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam *explanatory research* yaitu penelitian yang bertujuan untuk menguji antarvariabel yang dihipotesiskan. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah dengan sampling jenuh yang merupakan teknik sampling bila semua populasi digunakan sebagai sampel. Dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai bidang sub bagian tata usaha, seksi pelayanan dan tata pameran, serta pada seksi pengkajian dan pelestarian pada Museum Jawa Tengah Ranggawarsita Semarang berjumlah 55 pegawai

Dengan menggunakan metode kuesioner, kuesioner adalah sejumlah pertanyaan yang tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang ia ketahui (Suharsimi, 1997:128)

Metode analisis deskriptif presentase digunakan untuk mengkaji variabel-variabel yang ada pada penelitian ini yang terdiri dari pendidikan, pelatihan,pembinaan dan kinerja. Metode analisis data kuantitatif adalah metode analisis data yang menggunakan perhitungan angka-angka yang nantinya akan dipergunakan untuk mengambil suatu keputusan didalam memecahkan masalah. Sedangkan alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan regresi berganda.

Teknik uji validitas item dengan korelasi Pearson dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor item dengan skor total item, kemudian pengujian signifikan dilakukan dengan kriteria r tabel pada tingkat signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi. Jika nilai positif dan r hitung \geq r tabel, maka

item dapat dinyatakan valid (demikian pula sebaliknya) (Priyatno, 2012:117).

Uji reliabilitas diperlukan untuk mengetahui tingkat keajegan alat ukur yang dipakai misalnya kuesioner. Metode yang sering digunakan dalam penelitian untuk mengukur segala rentangan (seperti skala likert 1-5) adalah Croanbach Alpha. Menggunakan batasan 0,6 dapat ditentukan apakah instrumen reliabel atau tidak. Menurut Sekaran (dalam Priyatno, 2012) reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik.

Dalam bahasan ini sekaligus dikembangkan konseptual dari variabel-variabel yang ditetapkan berikut operasionalisasi yang selanjutnya dikembangkan bentuk-bentuk item-item pernyataan yang digunakan dalam kuesioner penelitian dan merupakan cerminan kegiatan yang akan dilakukan selanjutnya.

Variabel-variabel bebas (X) meliputi: Pendidikan (X1) adalah Pendidikan akhir, serta kesesuaian pendidikan dengan jabatan, Pelatihan (X2) adalah pelatihan yang diikuti, dan kontribusinya, Pembinaan SDM (X3) adalah tingkat kehadiran dan kemampuan serta dorongan.

Kinerja Pegawai (Y) indikator-indikatornya adalah Kuantitas, Kualitas, Efektivitas, Ketepatan Waktu dan Komitmen Karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasar jenis kelamin, sebagian besar responden penelitian ini adalah laki-laki, yaitu 33 orang (62,26%). Sedangkan responden wanita sejumlah 20 orang (37,74%). Jika dilihat pada tabel diatas mayoritas pegawai yang bekerja pada museum Jawa Tengah Ranggawarsita adalah laku-laki. Berdasarkan usia sebagian besar responden penelitian ini berusia 41- 50 tahun yaitu sebanyak 30 orang (56,60%). Sedangkan usia < 25 tahun tidak terdapat responden pada usia ini, usia 26- 30 tahun sebanyak 7 orang (13,20%), usia 31- 40 tahun sebanyak 30 orang (56,60%) dan usia >50 tahun sebanyak 15 orang (30,20%). Berdasarkan

tingkat pendidikan sebagian besar pendidikan responden penelitian ini yaitu SMA/SMK sebanyak 28 orang (52,84%). Sedangkan SD, SMP, dan SII terdapat responden masing-masing sebanyak 2 orang (3,77%), Diploma sebanyak 3 orang (5,66%), dan S I sebanyak 16 orang (30,19%). Berdasarkan lamanya masa kerja sebagian besar lama masa kerja responden penelitian ini rentang terbanyak pada 21- 30 tahun sebanyak 36 orang (67,93%). Sedangkan < 10 tahun sebanyak 5 orang (9,43%), 11-20 tahun sebanyak 12 orang (22,64%), dan > 30 tahun tidak ada responden pada masa kerja itu. Berdasar golongan, sebagian besar responden adalah pegawai yang memiliki golongan III yaitu sebesar 33 orang (62,26 %) kemudian pada responden bergolongan II terdapat 15 responden (28,30%), golongan I sebanyak 2 responden (2,77%) dan golongan IV sebanyak 3 responden (5,67%).

Pada uji validitas diketahui bahwa semua pertanyaan yang digunakan dalam kuisioner dinyatakan valid, karena dari semua item pertanyaan mempunyai korelasi pearson dengan tingkat signifikan <0.05, sehingga tidak ada item pertanyaan yang dihapus dan semua item pertanyaan dapat digunakan pada pengujian model keseluruhan.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, dapat diketahui bahwa seluruh variabel yang digunakan menurut Sekaran (dalam Priyatno, 2012) reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik. Menurut hasil, seluruh variabel memiliki Croanbach Alpha diatas 0,7 sehingga seluruh variabel dapat dikatakan reliabel.

Melalui Uji Asumsi Klasik dihasilkan Nilai Sig. (2-tailed) sebesar $0,333 > 0,05$. Oleh sebab itu H_0 tidak dapat ditolak. Hal itu berarti nilai residual terstandarisasi dinyatakan menyebar secara normal. Nilai VIF sebesar $1,033/1,108/1,121$. Dengan melihat nilai VIF (Variance Inflation Factor) variabel pendidikan, pelatihan, dan pembinaan lebih kecil dari 10, maka pada model regresi yang terbentuk tidak terjadi gejala multikoloniitas.

Sig. Variabel pendidikan terhadap absolut residualnya sebesar $0,280 > 0,05$, variabel pelatihan $0,146 > 0,05$, dan variabel pembinaan $0,316 > 0,05$. Karena nilai Durbin-Watson (1,909) terletak antara d_U dengan $4 - d_U$, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak mengandung masalah otokorelasi.

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a			T	Sig.		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta				
	B	Std. Error					
1 (Constant)	31.530	8.003		3.940	.000		
Pendidikan	.241	.258	.116	.933	.355		
Pelatihan	.549	.247	.286	2.220	.031		
Pembinaan	.492	.190	.335	2.586	.013		

Berdasarkan tabel 1 hasil analisis regresi linier berganda di atas, maka dapat dibentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 31, 530 + 0,241X_1 + 0,549X_2 + 0,492X_3$$

Unstandardize Coefficients (Constant) = 31, 530 merupakan konstanta yang berarti jika pendidikan, pelatihan, pembinaan sama dengan 0 maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 31,530.

Unstandardize Coefficients (Pendidikan) = 0,241 merupakan koefisien regresi variabel pendidikan. Jika pendidikan meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,241 atau 24,1 %

Unstandardize Coefficients (Pelatihan) = 0,549 merupakan koefisien regresi variabel pelatihan. Jika pelatihan meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,549 atau 54,9 %

Unstandardize Coefficients (Pembinaan) = 0,492 merupakan koefisien regresi variabel pembinaan. Jika pembinaan meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,492 atau sebesar 49,2%

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung untuk variabel pendidikan (X1) sebesar 0,933 dengan taraf signifikansi $0,355 > 0,05$ maka kesimpulannya adalah tidak ada pengaruh variabel pendidikan terhadap kinerja pegawai.

Nilai t hitung untuk variabel pelatihan (X2) sebesar 2,220 dengan taraf signifikansi $0,031 < 0,05$ maka hipotesis yang menyatakan ada pengaruh positif pelatihan (X2) terhadap kinerja pegawai pada Museum Jawa Tengah Ranggawarsita dapat diterima.

Nilai t hitung untuk variabel pembinaan (X3) sebesar 2,586 dengan taraf signifikansi $0,013 < 0,05$ maka hipotesis yang menyatakan ada pengaruh positif pembinaan (X3) terhadap kinerja pegawai pada Museum Jawa Tengah Ranggawarsita dapat diterima.

Hasil pengujian yang telah dilakukan diperoleh nilai F hitung adalah sebesar 5,977 dengan hasil signifikansi sebesar 0,001. Taraf signifikansi di bawah 0,05 menunjukkan bahwa pendidikan (X1), pelatihan (X2) dan pembinaan (X3) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I Komang; Mujiati, Ni Wayan; Utama, I Wayan Mudiartha. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. BP. UNDIP.

Dalam hal ini kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh pendidikan (X1), pelatihan (X2) dan pembinaan (X3) dengan nilai sebesar 22,3%, sedangkan 77,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai museum Jawa Tengah Ranggawarsita. Pelatihan yang maksimal akan meningkatkan kinerja pegawai museum Jawa Tengah Ranggawarsita. Pembinaan yang dikelola dengan baik akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai museum Jawa Tengah Ranggawarsita. Secara simultan, ketiga variabel yaitu variabel pendidikan, pelatihan, dan pembinaan secara bersama-sama atau secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan penelitian, ada beberapa saran yang dapat penulis simpulkan antara lain: Bagi Museum Jawa Tengah Ranggawarsita diharapkan untuk tetap meningkatkan pendidikan, pelatihan, dan pembinaan guna meningkatkan kinerja bagi seluruh pegawai museum Jawa Tengah Ranggawarsita. Bagi peneliti berikutnya, diharapkan kedepan dapat dijadikan masukan bagi orang lain yang ingin melakukan penelitian yang sama agar dapat lebih sempurna lagi. Kemudian disarankan bagi peneliti untuk dapat meneliti selain variabel lain seperti pendidikan, pelatihan, dan pembinaan yaitu seperti disiplin kerja, kesesuaian penempatan jabatan, motivasi dll.

- Hermanto. 2005. "Pengaruh pendidikan, pelatihan, dan pembinaan terhadap kinerja pegawai". *Dalam Jurnal Aplikasi Manajemen*, Volume 3 No.2. Hal 131-139
Museum Jawa Tengah Ranggawarsita. 2012. *Koleksi Museum Jawa Tengah Ranggawarsita*.

- Semarang: Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang.
- Nugraha. 2010. "Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan". *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Volume 3 No.2.
- Nurhalis. 2007. "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Badan Diklat Provinsi Nagroe Aceh Darussalam". *Jurnal Ichsan Gorontalo*, Volume 2 No. 1 Hal 563-571.
- Priyatno, Duwi. 2012. *Belajar Cepat Olah Data Statistik dengan SPSS*. Yogyakarta: ANDI.
- Sinay, Phlipus. 2009. "Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Bumikumawa di kota Sorong". Analisis Volume 6 No.2 Hal 176-182 Sorong: Fakultas Ekonomi Universitas Victory.
- Soetjipto. 2007. "Pengaruh pendidikan, pelatihan, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja". *Jurnal Ilmu Manajemen*.
- Sukestiyarno & Wardoyo. 2009. *Statistika*. Semarang: Universitas Negeri Semarang Press.
- Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan: Teori & Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: ANDI
- Sunarto. 2012. "Pengaruh pendidikan pelatihan dan kesesuaian penempatan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum kota Kediri". *Jurnal Ilmu Manajemen*, Volume 1 No.2 Hal 157-168 Kediri.
- Universitas Negeri Semarang. 2011. *Pedoman penulisan skripsi*. Universitas Negeri Semarang.