

PENGARUH PENDIDIKAN FORMAL, KOMPETENSI, DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN PROVINSI SULAWESI SELATAN

The Influence of Formal Education, Competence, and Training on Employee Performance at Education Department of South Sulawesi Province

Nursiah

Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan

Email : nursiah935@gmail.com

Gunawan Bata Ilyas

PPs STIE Amkop Makassar

Email : fadelgun@stieamkop.ac.id

Mattalatta

PPs STIE Amkop Makassar

Email: mattalatta@stieamkop.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis apakah pendidikan, kompetensi dan pelatihan secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi selatan.

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan pada bulan Mei sampai dengan Juli 2017. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan jumlah sampel 48 orang responden dengan metode pengambilan sampel dilakukan dengan metode sensus.

Berdasarkan uji regresi linear dengan uji F diperoleh nilai = 0.000 lebih kecil dari 0,05 maka pendidikan, kompetensi dan pelatihan secara bersama- sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. Dan dengan uji t dengan untuk pendidikan dengan nilai signifikan = 0,000 lebih kecil dari 0,05, kompetensi dengan nilai signifikan 0,039 lebih kecil dari 0,05 dan untuk pelatihan dengan nilai signifikan = 0,008 lebih kecil dari 0,05 maka pendidikan, kompetensi dan pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan .

Kata kunci : Pendidikan, Kompetensi, Pelatihan dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze whether education, competence and training simultaneously and partially significant effect on employee performance at the Education Department of South Sulawesi province.

This research was carried out at the Education Office of South Sulawesi Province from May to July 2017. The type of research used is quantitative with the number of samples of 48 respondents with the sampling method is done by census method.

Based on linear regression test with F test, 0,05 value less than 0,0, education, competence and training together have significant effect on employee performance at Education Department of South Sulawesi Province. And with t test with for education with significant value = 0.000 less than 0.05, competence with significant value 0.039 is smaller than 0.05 and for training with significant value = 0.008 less than 0.05 then education, competence and training partially effect on the performance of employees at the Education Office of South Sulawesi Province.

Keywords: Education, Competence, Training and Employee Performance

PENDAHULUAN

Republik Indonesia memiliki penduduk yang besar, dan merupakan modal dasar pembangunan apabila dikelola dengan baik tetapi dapat menjadi beban Negara apabila tidak dikelola dengan baik yang akan mengakibatkan rendahnya kualitas dan kinerja mereka, Bintoro, (2001:17).

Eksistensi sumber daya manusia aparatur (Pegawai Negeri Sipil) perlu mendapat perhatian khusus, berkaitan dengan strategi peningkatan kualitas dan kompetensinya. Peningkatan kompetensi aparatur dalam mengemban tugas atau jabatan birokrasi berorientasi pada standar kompetensi jabatan sesuai dengan tantangan reformasi dan globalisasi yang tentu saja disesuaikan dengan kebutuhan *stakeholdernya* kualitas aparatur tidak mungkin meningkat tanpa adanya usaha yang konkrit untuk meningkatkannya. Kompetensi jabatan aparatur secara umum berarti kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pegawai negeri sipil berupa pengetahuan, ketrampilan, sikap dan perilaku diperlukan dalam pelaksanaan tugas dan jabatannya,

Mustopadidjaja, (2002:98). disinilah pendidikan, kompetensi, dan pelatihan menjadi salah satu karakteristik yang mendasari individu atau seseorang mencapai kinerja yang tinggi dalam pekerjaannya. Karakteristik itu muncul dalam bentuk pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*) dan sikap (*attitude*) untuk menciptakan aparatur yang memiliki semangat pengabdian yang tinggi dalam melayani masyarakat yang selalu bertindak hemat efisien, rasional, transparan dan akuntabel. Untuk itu, diperlukan strategi peningkatan kompetensi aparatur, dimana kompetensi yang memadai merupakan sesuatu yang sangat mutlak yang perlu dipahami dan dilaksanakan oleh seluruh jajaran aparatur pemerintah baik di pusat maupun daerah.

Strategi pengembangan sumberdaya manusia organisasi menjadi prioritas utama yang akan menjadi faktor penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Tanpa dukungan sumberdaya manusia yang berkualitas, organisasi tidak akan mendapatkan kemajuan dan kemungkinan akan terjadi kegagalan.

Kualitas sumberdaya manusia suatu organisasi merupakan tuntutan kebutuhan yang harus dipenuhi dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Sumberdaya manusia yang diperlukan untuk mencapai sasaran dan tujuan organisasi adalah sumberdaya yang bermutu, memenuhi syarat-syarat kualitatif yang dituntut oleh pekerjaan, yang meliputi kemampuan, keterampilan, kepribadian, sikap dan prilaku. Sumberdaya manusia yang dibina dan dikembangkan kualitas dan kuantitasnya secara terus menerus, selain memberikan jaminan keberhasilan organisasi dalam mencapai sasaran yang ingin dicapai, juga memungkinkan bagi organisasi dan individu berkembang, mudah beradaptasi terhadap perubahan-perubahan yang terjadi. Gomis, (2001:56).

KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pendidikan

Pendidikan merupakan proses mengubah perilaku pegawai baik sikap, kemampuan, keahlian, maupun pengetahuan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan operasional yang berorientasi dalam jangka pendek untuk memecahkan masalah terkini dan persiapan jangka panjang untuk menghadapi tantangan di masa mendatang. Simamora (2007:140) menyatakan usaha memperbaiki kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan, mencegah organisasi berhubungan dengan pegawai-pegawai yang tidak kompeten terutama dalam masalah disiplin dan pegawai-pegawai yang memiliki kecakapan yang telah ketinggalan zaman.

Kompetensi

Kompetensi secara garis besar dapat diartikan sebagai suatu karakteristik dasar individu yang mempunyai hubungan kausal dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif dan berperformansi superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Karakteristik dasar mengandung pengertian bahwa kompetensi harus bersifat mendasar dan mencakup kepribadian seseorang serta dapat memprediksi sikap seseorang pada situasi dan aktivitas pekerjaan tertentu. Hubungan kausal berarti bahwa kompetensi dapat digunakan untuk memprediksikan kinerja (superior) seseorang, sedangkan kriteria yang dijadikan acuan berarti bahwa kompetensi secara nyata akan memprediksikan seseorang yang bekerja dengan baik atau buruk, sebagaimana terukur pada kriteria spesifik atau standar. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kompetensi merupakan suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran atau situasi tertentu.

Pelatihan

Pelatihan merupakan proses mengubah perilaku pegawai baik sikap, kemampuan, keahlian, maupun pengetahuan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan operasional yang berorientasi dalam jangka pendek untuk memecahkan masalah terkini dan persiapan jangka panjang untuk menghadapi tantangan di masa mendatang. Simamora (2007:140) menyatakan usaha memperbaiki kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan, mencegah organisasi berhubungan dengan pegawai-pegawai yang tidak kompeten terutama dalam masalah disiplin dan pegawai-pegawai yang memiliki kecakapan yang telah ketinggalan zaman.

Kinerja Pegawai

Istilah kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance yaitu prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Dengan kata lain, kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Armstrong (2009) menyatakan bahwa pada umumnya skema manajemen kinerja disusun dengan menggunakan peringkat dan ditetapkan setelah dilaksanakan penilaian kinerja. Peringkat tersebut menunjukkan kualitas kinerja atau kompetensi yang ditampilkan pegawai dengan memilih tingkat pada skala yang paling dekat dengan pandangan penilai tentang seberapa baik kinerja pegawai.

Lebih lanjut lagi Veithzal Rival (2009) menyatakan bahwa penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Dengan demikian, kinerja adalah merupakan hasil kerja pegawai dalam lingkup tanggung jawabnya. Pegawai memerlukan umpan balik atas hasil kerja mereka sebagai panduan bagi perilaku mereka di masa yang akan datang.

Kinerja merupakan pencapaian seseorang, tim, atau unit kerja dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan sasaran yang ditargetkan padanya. Sasaran kerja individu, tim, atau unit kerja harus jelas. Kejelasan itu, diharapkan dengan mudah dapat diukur. Jika sasaran kerja terukur, dengan baik dan sasaran itu tidak disosialisasikan dengan baik ke setiap karyawan, maka hal itu akan memudahkan seseorang dalam merealisasikan target-target individunya dalam bekerja. Oleh karena itu, kinerja individu, tim dan unit kerja yang akan dicapai ditetapkan berdasarkan sasarannya. Sasaran ditetapkan, kemudian sasaran itu ditentukan ukurannya. Ukuran kinerja ini disebut dengan indikator kinerja pokok.

Kinerja pegawai merupakan faktor yang paling menentukan kualitas pembelajaran. Dengan demikian, peningkatan mutu pendidikan kualitas kinerja guru perlu mendapat perhatian utama dalam penerapan kebijakan. Kualitas kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yang amat kompleks dan menunjukkan apakah pembinaan dan pengembangan profesional dalam suatu pekerjaan berhasil atau gagal.

Menurut Colquitt (Pusat Penelitian Kebijakan dan Inovasi Pendidikan, Balitbang, Kemdiknas, 2010) ada tiga komponen yang dapat menjadi indikator kinerja, yaitu :

1. Kinerja dalam tugas, baik rutin maupun nonrutin yang disebut tugas adaptif;
2. Kinerja yang disebut dengan perilaku kewarganegaraan (citizenship behavior), yaitu perilaku sukarela yang dikerjakan seseorang yang tidak termasuk tugasnya, tetapi mempunyai sumbangan terhadap pencapaian organisasi, dengan menunjukkan kerja yang melampaui tugas normal tanpa mengharapkan imbalan karena kecintaannya terhadap organisasinya; dan
3. Perilaku negatif yang mengganggu ketercapaian tujuan organisasi, seperti sabotase, korupsi, menghamburkan sumber daya, gosip, pelecehan, penyalahgunaan kewenangan.

METODOLOGI PENELITIAN

Populasi & Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah Instansi/dinas bagian terkait yaitu sebagian pegawai kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 48 orang pegawai kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Validitas

Uji validitas adalah derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Kriteria yang digunakan untuk uji validitas adalah apabila nilai $r \geq 0,30$ atau $p \text{ value/sig} < 0,05$ dinyatakan valid. Sebaliknya apabila nilai $r < 0,30$ atau $p \text{ Value/sig} \geq 0,05$ dinyatakan tidak valid. Adapun pengujian reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan konsistensi dari kuesioner dalam mengamati gejala yang sama dilain kesempatan. Uji reliabilitas ini didasarkan pada ketentuan bahwa apabila nilai alpha *croanbach* $\geq 0,60$ maka dikatakan reliabel, sebaliknya apabila nilai alpha *croanbach* $< 0,60$ maka dikatakan tidak reliabel.

Variabel pelatihan (X3) diukur berdasarkan 5 (lima) indikator. Hasil pengujian validitas dan reliabilitas instrumen variabel pelatihan (X3) dapat dijabarkan pada Tabel.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Variabel Pelatihan (X3)

Item pertanyaan	Nilai r	Sig.	Keterangan
X3.1	0,812	0,000	Valid
X3.2	0,912	0,000	Valid
X3.3	0,756	0,000	Valid
X3.4	0,798	0,000	Valid
X3.5	0,761	0,000	Valid
Cronbach's Alpha		0,865	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Berdasarkan Tabel terlihat bahwa ke-5 item pada variabel pelatihan (X3) memiliki nilai-r antara 0,756 sampai dengan 0,912, dimana keseluruhan nilai-r tersebut diatas 0,30, sehingga seluruh Indikator dapat dinyatakan valid. Demikian pula nilai *Cronbach's Alpha* 0,865 lebih besar daripada 0,60 sehingga instrumen variabel pelatihan (X3) dinyatakan telah reliabel.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa keseluruhan indikator/item pada variabel pelatihan (X3) dinyatakan valid dan reliabel.

Variabel Kinerja (Y) diukur berdasarkan 5 (lima) indikator. Hasil pengujian validitas dan reliabilitas instrumen variabel Kinerja (Y) dapat dijabarkan pada Tabel

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Variabel Kinerja (Y)

Item pertanyaan	Nilai r	Sig.	Ket
Y1.1	0,595	0,000	Valid
Y1.2	0,822	0,000	Valid
Y1.3	0,826	0,000	Valid
Y1.4	0,858	0,000	Valid
Y1.5	0,800	0,000	Valid
Cronbach's Alpha		0,841	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Berdasarkan Tabel terlihat bahwa ke-5 item pada variabel Kinerja (Y) memiliki nilai-r antara 0,595 sampai dengan 0,858; dimana keseluruhan nilai-r tersebut diatas 0,30, sehingga seluruh Indikator dapat dinyatakan valid. Demikian pula nilai *Cronbach's Alpha* 0,841 lebih besar daripada 0,60 sehingga instrumen variabel Kinerja (Y) dinyatakan telah reliabel. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa keseluruhan indikator/item pada variabel Kinerja (Y) dinyatakan valid dan reliabel.

HASIL PENELITIAN

Analisis Deskriptif

Deskripsi variabel penelitian berikut ini menampilkan jawaban responden dalam bentuk distribusi frekuensi. Deskripsi ini bertujuan untuk mengetahui tanggapan responden terhadap masing-masing indikator dan variabel yang digunakan dalam penelitian ini, sehingga dapat diketahui kondisi masing-masing variabel tersebut secara umum. Penelitian ini menggunakan satu variabel terikat yaitu kinerja pegawai, dan 3 variabel bebas yaitu: Pendidikan (X₁), Kompetensi (X₂), dan Pelatihan (X₃)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	.314	.264		1.294	.202
Kepemimpinan	.460	.139	.470	4.036	.000
Insentif	.242	.062	.168	2.127	.039
Jadwal kerja	.456	.129	.359	2.757	.008

Berdasarkan pengujian secara parsial seperti pada Tabel menunjukkan bahwa variabel pendidikan, kompetensi dan pelatihan secara individu berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Sulawesi Selatan. Hal ini dapat diketahui dari nilai t-hitung > t-tabel yakni 2,015 diperoleh dari df $\alpha=0,05$ N48-3-1) dan juga dapat diketahui melalui tingkat signifikansinya dimana pada kolom sig./probabilitas pada tabel di atas diperoleh nilai signifikansi <0,05 yaitu variabel pendidikan dengan t-hitung 4,036 > 2,015 atau signifikansi 0,000 < 0,05, kompetensi dengan t-hitung 2,127 > 2,015 atau signifikansi 0,039 < 0,05, dan pelatihan dengan t-hitung 2,757 > 2,015 atau signifikansi 0,008 < 0,05. Dari ketiga variabel bebas tersebut, yang memberikan pengaruh paling dominan adalah variabel Pendidikan.

Selanjutnya dapat pula diketahui hasil persamaan regresi linier berganda dan model penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,314 + 0,460 X1 + 0,242 X2 + 0,456 X3$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut di atas, maka dapat diinterpretasi sebagai berikut:

- Konstanta (b0) = 0,314 yang menunjukkan bahwa jika tidak ada pendidikan, kompetensi dan pelatihan, maka kinerja pegawai akan konstan.
- X1 = 0,460, yang menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Sulawesi Selatan, Hal ini berarti semakin baik pendidikan pegawai, maka kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Sulawesi Selatan cenderung baik.
- X2 = 0,242, yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Sulawesi Selatan. Hal ini berarti semakin tinggi kompetensi, maka kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Sulawesi Selatan cenderung meningkat.
- X3 = 0,456, yang menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Sulawesi Selatan. Hal ini berarti

semakin sering melakukan Pelatihan, maka kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Sulawesi Selatan cenderung meningkat.

e. Pengujian Hipotesis secara Serempak

Pengujian secara serempak bertujuan untuk melihat pengaruh pendidikan, kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Sulawesi Selatan dengan melihat nilai F-hitungnya. Adapun hasil pengujian secara serempak, dapat dilihat pada Tabel berikut :

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	15.807	3	5.269	140.809	.000 ^a
Residual	1.646	44	.037		
Total	17.453	47			

Data pada Tabel menunjukkan bahwa nilai F-hitung yang diperoleh adalah 140,809, sedangkan F-tabel (df1=3; df2=44; α=0,05) diperoleh 2,82 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan demikian, nilai F-hitung > F-tabel atau 140,809 > 2,82 yang berarti berpengaruh signifikan pada tingkat *alpha* yang sangat kecil (0%). Dengan hasil ini, maka dapat disimpulkan bahwa secara serempak variabel pendidikan, kompetensi dan pelatihan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Sulawesi Selatan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Pendidikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan Sulawesi Selatan

Pendidikan sebagai variabel yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan Sulawesi Selatan menggambarkan bahwa ternyata Pendidikan berperan penting terhadap peningkatan kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan Sulawesi Selatan.

Peningkatan pendidikan sangat ditentukan oleh besarnya peran indikator yang membentuknya, : 1) Kemampuan, 2) Waktu; dan 3) Manfaat, 4) Promosi. Keempat indikator tersebut memberikan kontribusi yang berbeda dalam membentuk variabel pendidikan. Indikator pembentuk utama variabel pendidikan adalah indikator kualitas dengan jumlah nilai skor 4,79 kemudian diikuti indikator metode dengan jumlah nilai skor 4,67, dan indikator waktu dengan jumlah nilai skor 4,54. indikator manfaat dengan jumlah nilai skor 4,35, Sedangkan variabel promosi memberikan proporsi terkecil dalam membentuk variable pendidikan sebesar 4,23,

sehingga perlu ditingkatkan agar kinerja pegawai dapat meningkat pula. Meskipun demikian, keempat indikator dari variabel pendidikan tersebut, baik uji validitas maupun uji reliabilitas menunjukkan nilai r -hitung $>$ r tabel yang berarti setiap butir pernyataan dari variabel pendidikan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid dan reliabel.

Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan Sulawesi Selatan

Kompetensi adalah pembekalan secara teknis yang akan meningkatkan ketrampilan dan skill pegawai akan berpengaruh sangat besar terhadap peningkatan kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan Sulawesi Selatan.

Kompetensi sangat ditentukan oleh besarnya peran indikator yang membentuknya, yakni: Indikator dari Kompetensi adalah: 1). Pengetahuan, 2). Keterampilan, 3). Pengalaman dan 4) Sikap/ perilaku, Keempat indikator tersebut memberikan kontribusi yang berbeda dalam membentuk variabel kompetensi. Indikator pembentuk utama variabel kompetensi adalah indikator pengetahuan dengan jumlah nilai skor 4,67, kemudian diikuti indikator keterampilan dengan jumlah nilai skor 4,58, dan diikuti dengan indikator pengalaman dengan jumlah skor 4,42. Sedangkan indikator sikap/prilaku yang diikuti dengan jumlah nilai skor 4,33 memberikan proporsi terkecil dalam membentuk variabel kompetensi, sehingga perlu ditingkatkan agar kinerja pegawai dapat meningkat pula. Meskipun demikian, keempat indikator dari variabel kompetensi tersebut, baik uji validitas maupun uji reliabilitas menunjukkan nilai r -hitung $>$ r tabel yang berarti setiap butir pernyataan dari variabel pelatihan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid dan reliabel.

Pengaruh Pelatihan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan Sulawesi Selatan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial untuk melihat pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan Sulawesi Selatan, dapat diketahui bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kondisi ini dilihat berdasarkan perbandingan nilai t -hitung dengan t -tabel dan tingkat signifikan variabel pelatihan inti, dimana nilai terhitung lebih besar dari nilai t -tabel ($2,757 > 1,294$) dan taraf signifikan $0,008$ ($0,008 < 0,05$), serta nilai koefisien regresi menunjukkan tanda positif ($0,456$), maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan Sulawesi Selatan. Artinya, semakin tinggi pelatihan pegawai maka kinerja pegawai akan semakin tinggi, sebaliknya semakin rendah pelatihan pegawai maka kinerja pegawai akan semakin rendah.

Pengaruh Pendidikan, Kompetensi, dan Pelatihan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan Sulawesi Selatan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini, bahwa ketiga variabel bebas yang diteliti dalam penelitian ini yaitu Pendidikan, Kompetensi, dan Pelatihan, secara simultan merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan Sulawesi Selatan. Artinya bahwa, peningkatan Pendidikan, Kompetensi, dan Pelatihan pegawai secara simultan (bersama-sama) akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai, begitupun

sebaliknya Pendidikan, Kompetensi, dan Pelatihan pegawai secara simultan (bersama-sama) akan diikuti dengan menurunnya kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan Sulawesi Selatan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Pendidikan, Kompetensi, dan Pelatihan secara simultan (bersama-sama) mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan.

Variabel Paling Berpengaruh (Dominan) antara Pendidikan, Kompetensi, dan Pelatihan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan Sulawesi Selatan

Dari hasil uji analisis data yang telah dilakukan, dapat dilihat koefisien Beta Standardized dari variabel pendidikan (X_1), kompetensi (X_2) dan pelatihan (X_3) terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan Sulawesi Selatan. secara berurut adalah 0.460, 0.242 dan 0.456. jadi bisa terlihat bahwa variabel X_1 yaitu variabel pendidikan adalah variabel yang berpengaruh paling signifikan (dominan) terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan Sulawesi Selatan (Y).

SIMPULAN

1. Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan Sulawesi Selatan. Artinya bahwa, peningkatan Pendidikan pegawai akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai, begitupun sebaliknya penurunan Pendidikan pegawai akan diikuti dengan menurunnya kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan Sulawesi Selatan.
2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan Sulawesi Selatan. Artinya bahwa, peningkatan Kompetensi pegawai akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai, begitupun sebaliknya penurunan kompetensi pegawai akan diikuti dengan menurunnya kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan Sulawesi Selatan.
3. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan Sulawesi Selatan. Artinya bahwa, peningkatan Pelatihan pegawai akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai, begitupun sebaliknya penurunan Pelatihan pegawai akan diikuti dengan menurunnya kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan Sulawesi Selatan.

REFERENSI

- Desler, Gery 1997. *Manajemen Personalia*. Cetakan kedelapan penerbit Erlangga, Surabaya
- Gomes, F. Cardoso, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Ofsset, Yogyakarta.
- Gulick, Johson, 2004. *Human Resource Management in Quality and Quantity*. <http://humanresource.com>
- Hasibuan, Malayu, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan*, Gunung Agung, Jakarta.
- Indira Latanro, 2004. *Human Resource Management in Quality and Quantity*. <http://humanresource.com>

- JP. Kotter & JL. Heskett (Terjemahan Benyamin Moulan), 2003, *Dampak Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja*, Jakarta: Prenhallindo
- Kadir, Abdul, 2003. *Penerapan Pelatihan dan Pengembangan Menuju Kualitas Next generation*. Penerbit Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama – Bandung
- Marsilla, Zachrony, 2003. *Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Jurnal of Performance*, Vol. 11, 1-7, <http://Performance.com>
- Mathis, R,L, dan Jackson, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1 dan 2, Alih bahasa : Bayu Brawira, Salemba Empat, Jakarta
- Megginson, David, dkk., 1999. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Andi Yogyakarta.
- Miclani, 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia Berdasarkan Kompetensi*. PT. Pustaka Utama Grafindo. Jakarta
- Moekijat, 2000. *Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Penerbit Mandar Maju, Bandung.
- Mulawarman, 2003. *Sistem Pendidikan Berbasis Pelatihan Kompetensi dan Inteligensi*. Penerbit Gramedia Pustaka, Jakarta.
- Mulianto, Darman, 2005. *Pelatihan; Suatu Pencerahan Kualitas SDM*. Penerbit Tarsito, Bandung.
- Mulianto, Darman, 2005. *Pelatihan; Suatu Pencerahan Kualitas SDM*. Penerbit Tarsito, Bandung.
- Nawawi, Hadari, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gajamadah University Press, Yogyakarta.
- Nelson, Neil, 2004. *Human Resource Management In Strenght Quality Prospective*. Published McGraw Hill, New York.
- Nitisimito, As, 2005, *Manajemen Personalia*, Balai Penerbit FEUGM, Yogyakarta. Culture Structure on Organozation <http://jobculturo.com>.
- Notoatmodjo, S. (2005) *Metode Penelitian Kesehatan*, edisi revisi, Rineke Cipta. Jakarta.
- Nugroho, Soeprpto, 2004. *Pelatian dan Pendidikan; Kompetensi SDM yang Handal, Mandiri dan professional*. Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Ruky Ahmad, 2001. *Sistem Manajemen Kinerja Panduan Praktis Untuk Merancang dan Meraih Kinerja Prima*, PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.

- Sastrahadiwiryono, 2002. *Management Ketenagakerjaan di Indonesia*. Penerbit Gramedia Pustaka, Jakarta.
- Siagian, P. Sondang, 2002. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2002. *Kiat Peningkatan Produktivitas Kerja*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Siamamora, Henry, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE, YKPN, Yogyakarta.
- Simamora, Henry. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YPKN. Yogyakarta.
- Soelaiman. (2007). *Manajemen Kinerja: Langkah Efektif untuk Membangun, Mengendalikan dan Evaluasi Kerja*. Cetakan kedua, Jakarta: PT. Intermedia Personalia Utama.
- Syamsuddin, 2001. *Analisis Kinerja Pegawai Pada Dinas PU Kabupaten Pangkep*. Tesis Program Pascasarjana UMI, Tidak Dipublikasikan.
- Umar, Husein. 2003. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Undang – Undang RI No. 43 Tahun 1999, *Tentang Pokok – Pokok Kepegawaian*
- Widya, Puspitas, 2004. *Aplikasi Pelatihan dan pengembangan Berbasis Kompetensi*. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.