

Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Koordinasi Wilayah Malang)

Oleh:
Sindi Adha*
Abd. Qodir Djaelani**
Khalikussabir***

21801081385@unisma.ac.id

Abstract

The purpose of this study is to describe education, training, use of information technology, and employee performance at the Malang Regional Coordinating Board, as well as to analyze the benefits of education, training, use of information technology and its effect on employee performance. The type of research used in this study is causal associative, while the population in this study were all employees of the Malang Regional Coordinating Board, amounting to 41 employees. The sample used in this study is a saturated sample, namely all employees of the Malang Regional Coordination Board. The data analysis method used is multiple linear analysis. The results of this study indicate that education, training and the use of information technology simultaneously have a significant positive effect on the performance of the Malang Regional Coordination Board's employees. Partially, the education variable and the use of technology have a significant positive effect on the performance of the Malang Regional Coordination Board's employees. Meanwhile, the training variable has a not significant effect on the performance of Malang Regional Coordinating Board employees.

Keywords: Education, Training, Utilization of Information Technology, Employee Performance.

Pendahuluan

Latar belakang Masalah

Pada era globalisasi seperti saat ini sumber daya manusia dituntut untuk serba bisa dikarenakan persaingan di dunia kerja yang semakin ketat. Tidak hanya sumber daya manusia yang dibutuhkan saat ini adalah yang dapat menguasai teknologi secara cepat, adaptif dan responsif terhadap perubahan-perubahan yang terjadi pada teknologi saat ini. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia adalah melalui pengembangan, yaitu pendidikan dan pelatihan. Selain itu, sejak ditemukannya komputer pada tahun 1967, perkembangan teknologi berkembang pesat seiring dengan berkembangnya sistem informasi berbasis teknologi. Saat ini, semua perusahaan dan instansi di seluruh Indonesia telah menggunakan teknologi informasi. Hampir semua yang dilakukan berkaitan erat dengan aplikasi komputer.

Dalam hal bekerja, dengan adanya teknologi, pekerjaan yang awalnya dikerjakan secara manual, baik itu pekerjaan yang dikerjakan secara tulis-menulis ataupun dengan pekerjaan yang dikerjakan secara pengetikan yang menggunakan mesin ketik, beralih menjadi pengerjaan menggunakan komputerisasi dan internet. Dari hasil data yang didapat pada kantor Badan Koordinasi Wilayah Malang sudah tidak ada yang

bekerja secara manual melainkan telah menggunakan teknologi, baik itu komputer ataupun jaringan yang membantu untuk mengakses data masyarakat, sehingga pelayanan bisa lebih cepat dan efisien. Di kantor Badan Koordinasi Wilayah Malang telah menyediakan layanan informasi online agar para pegawai dapat mengakses data dengan mudah.

Badan Koordinasi Wilayah Malang sebagai instansi yang fungsi pokoknya membantu Gubernur dalam mengkoordinasikan pembinaan, pengawasan, supervisi, pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan pemerintahan, pembinaan dan penunjang penyelenggaraan pemerintahan, serta membantu Gubernur dalam mengoptimalkan potensi pembangunan pemerintah Kabupaten/Kota, harus didukung dengan kinerja pegawai yang kompeten dalam menggunakan teknologi informasi. Teknologi informasi sangat diperlukan untuk membantu kegiatan operasional. Dengan peralatan teknologi yang canggih akan mempercepat kinerja dan memberikan hasil yang maksimal bagi instansi pemerintahan. Untuk meningkatkan kualitas pegawai dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan pegawai merupakan kegiatan pengembangan sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan serta meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan latar belakang di atas, maka penelitian ini diberi judul **“Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Koordinasi Wilayah Kota Malang”**.

Adapun latar rumusan masalah pada penelitian ini, yaitu:

1. Bagaimana Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Koordinasi Wilayah Malang?
2. Bagaimana Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Koordinasi Wilayah Malang?
3. Bagaimana Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Koordinasi Kota Malang?
4. Bagaimana Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Koordinasi Wilayah Malang?

Tinjauan Teori

Kinerja

Sutrisno (2016:172) “Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.” Mangkunegara (2017:75) menyebutkan indikator-indikator terkait kinerja yaitu: 1. Kuantitas, 2. Kualitas, 3. Tanggung jawab, 4. Kerjasama, 5. Inisiatif

Pendidikan

Kurniawan (2017:26), pendidikan adalah mengalihkan nilai-nilai, pengetahuan, pengalaman dan ketrampilan kepada generasi muda sebagai usaha generasi tua dalam menyiapkan fungsi hidup generasi selanjutnya, baik jasmani maupun rohani. Sedangkan Indikator pengukuran pendidikan menurut Hariandja (2009:169) adalah: 1. Latar belakang pendidikan, 2. Wawasan Pengetahuan

Pelatihan

Hamali, (2016:62) bahwa pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakinn

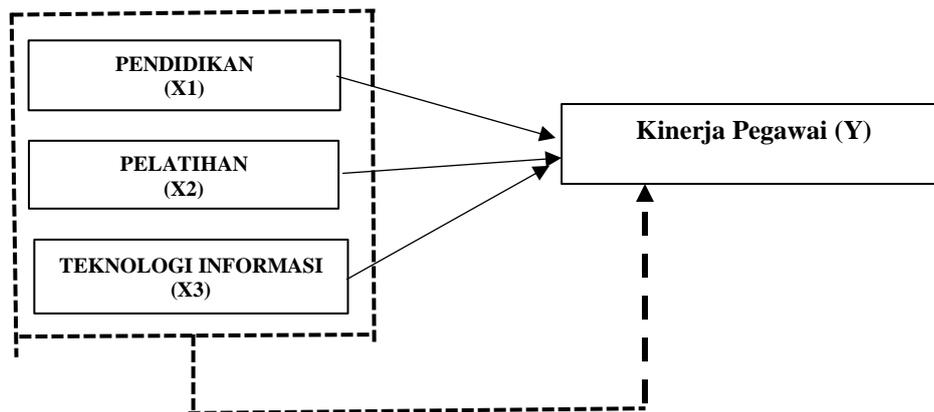
terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar kerja. Dessler (2015:284), menyatakan ada 5 indikator pelatihan, yaitu sebagai berikut: 1. Instruktur, 2. Peserta pelatihan, 3. Metode, 4. Materi Pelatihan, 5. Tujuan pelatihan

Teknologi Informasi

Darmawan (2012:17), “Teknologi informasi adalah hasil rekayasa manusia terhadap proses penyampaian informasi dari pengirim ke penerima sehingga lebih cepat, lebih luas sebarannya, lebih lama penyimpanannya”. Syahroni (2014:9), mengatakan bahwa indikator pemanfaatan teknologi informasi ada tiga yaitu: 1. Intensitas Pemanfaatan (*intention*), 2. Frekuensi Pemanfaatan, 3. Jumlah Aplikasi

Kerangka Konseptual

Jika digambarkan, maka kerangka konseptual dalam penelitian ini, sebagai berikut:



Keterangan :



: Pengaruh Parsial



: Pengaruh Simultan

Hipotesis

Sugiyono (2019), menyatakan hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, yang dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Adapun hipotesis berdasarkan teori, latar belakang belakang serta rumusan masalah maka dapat dikemukakan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1 : Bahwa pendidikan, pelatihan dan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai
- H2 : Bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- H3 : Bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- H4 : Bahwa pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Metodologi Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang pengumpulan datanya

menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sedangkan untuk jenis penelitiannya menggunakan asosiatif kausal, asosiatif kausal adalah rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

Populasi yang menjadi pengamatan dalam penelitian ini adalah pegawai dari Badan Koordinasi Wilayah Malang yang berjumlah 41 pegawai. Sedangkan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampel jenuh, yang artinya dalam penelitian ini mengambil seluruh pegawai dari Badan Koordinasi Wilayah Malang untuk diteliti.

Definisi Operasional Variabel

Menurut UU No. 20 tahun 2003 Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan Negara. Indikator pengukuran pendidikan menurut Hariandja (2009:169) adalah: Latar Belakang Pendidikan dan Wawasan Pengetahuan

Menurut Hamali, (2016:62), Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar kerja. Dessler (2015:284), menyatakan ada 5 indikator pelatihan, yaitu sebagai berikut: Instruktur, Peserta pelatihan, Metode, Materi Pelatihan, dan Tujuan pelatihan .

Sutabri (2014:3), mengatakan bahwa Teknologi informasi adalah suatu teknologi yang digunakan untuk mengolah data, termasuk memproses, mendapatkan, menyusun, menyimpan, memanipulasi data dalam berbagai cara untuk menghasilkan informasi yang berkualitas, yaitu informasi yang relevan, akurat dan tepat waktu, yang digunakan keperluan pribadi, bisnis, dan pemerintahan dan merupakan informasi yang strategis untuk pengambilan keputusan. Indikator Pemanfaatan Teknologi Informasi Menurut Tjhay dalam Syahroni (2014:9), ada tiga yaitu: Intensitas Pemanfaatan (*intention*), Frekuensi Pemanfaatan, Jumlah Aplikasi.

Menurut Mangkunegara (2017:67), Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Ada lima indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu: Kuantitas, Kualitas, Tanggung jawab, Kerjasama, dan Inisiatif.

Pembahasan dan Hasil

Hasil pengujian instrumen, item pernyataan seluruh variabel independen dan variabel dependen telah memenuhi syarat sehingga dapat dilanjutkan pada analisis atau tahap uji berikutnya.

Berdasarkan hasil pengujian normalitas dapat diketahui bahwa data telah terdistribusi secara normal. Hal ini dapat ditunjukkan dengan melihat nilai kolmogrovsmirnov Z sebesar 0,517 dan nilai signifikansi $0,952 > 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal.

Hasil pengujian multikolonieritas diketahui bahwa nilai VIF variabel Pendidikan (X1), Pelatihan (X2) dan Pemanfaatan Teknologi Informasi (X3) < 10 dan angka tolerance < 1 . Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolonieritas antar variabel independen dalam regresi.

Hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa variabel yang diuji tidak terjadi heteroskedastisitas karena nilai Sig di atas 5% atau 0,05 yang berarti model regresi terhindar dari heteroskedastisitas.

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini diketahui variabel terikat pada regresi ini ialah kinerja pegawai (Y) sedangkan variabel bebasnya adalah pendidikan (X1), pelatihan (X2) dan pemanfaatan teknologi informasi (X3). Model regresi berdasarkan hasil di atas adalah: $Y = 0,473 + 0,653 X1 + 0,075 X3 + 0,144 X3$

Hasil pengujian secara simultan (Uji F) menunjukkan nilai F hitung sebesar 59,350 dengan signifikansi F sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$). Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel pelatihan, motivasi dan kompensasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Badan Koordinasi Wilayah Malang, dengan begitu Hipotesis H1 dapat diterima. Apabila uji F (Uji Simultan) lolos, maka model dalam penelitian layak untuk digunakan, artinya variabel bebas yaitu Pendidikan, Pelatihan, dan Pemanfaatan Teknologi Informasi layak digunakan untuk menduga variabel terikat kinerja pegawai.

Hasil pengujian (Uji t) diketahui bahwa variabel pendidikan (X1) dan pemanfaatan teknologi informasi (X3) memiliki nilai signifikansi $< 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat. Artinya jika variabel independen pendidikan (X1) dan pemanfaatan teknologi informasi (X3) meningkat, maka variabel dependen kinerja pegawai (Y) juga ikut meningkat. Sedangkan, variabel pelatihan (X2) memiliki nilai signifikan $> 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Koordinasi Wilayah Malang.

Nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) menunjukkan nilai sebesar 0,814. Hal ini memberikan arti bahwa kemampuan dalam menjelaskan variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 81,4 % sedangkan sisanya 18,6 % dijelaskan oleh variabel lain diluar dari 3 variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Pendidikan, Pelatihan, dan Pemanfaatan Teknologi Informasi secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai BAKORWIL Malang.
2. Pendidikan secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai BAKORWIL Malang.
3. Pelatihan secara parsial berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja BAKORWIL Malang.
4. Pemanfaatan Teknologi Informasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai BAKORWIL Malang.

Saran

Saran yang akan disampaikan pada penelitian ini ada dua, yaitu;

1. Bagi BAKORWIL Malang diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan atau bahan evaluasi dalam penerapan pendidikan, pelatihan dan pemanfaatan teknologi informasi. Serta terus meningkatkan kegiatan pelatihan baik dalam proses pelatihan maupun dari materi yang disampaikan, sehingga tujuan diadakannya pelatihan dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah wawasan serta ilmu pengetahuan yang baru terkait penelitian ini, agar hasil penelitian selanjutnya menjadi lebih baik lagi.

Daftar Pustaka

- Darmawan, D. 2012. Pendidikan Teknologi Informasi dan Komunikasi. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Dessler, Gary. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. Pemahaman Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS.
- Hariandja, Marihot. T.E. 2009. Manajemen Sumberdaya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Kurniawan, Syamsul. 2017. Pendidikan Karakter: Konsepsi & Implementasinya secara Terpadu di Lingkungan Keluarga, Sekolah, Perguruan Tinggi, dan Masyarakat. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Sugiyono 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Alfabeta. Cetakan keempat
- Syahroni, Khoirul Habib. 2014. Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi, Kesesuaian Tugas - Teknologi Informasi, Dan Kepercayaan Atas Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Individual. Jurnal akuntansi dan bisnis. Vol 4. hlm.9.
- Sindi Adha* Adalah Mahasiswa FEB Unisma
Abd. Qodir Djaelani** Adalah Dosen Tetap FEB Unisma
Khalikussabir*** Adalah Dosen Tetap FEB Unisma