

PENGARUH PELAKSANAAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PEMERIKSA KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA PERWAKILAN PROVINSI SULAWESI BARAT

Sri Hamdyani*)

***Abstract :** This study aimed to determine the effect of the implementation of education and training on employee performance improvement at the Supreme Audit Agency Representative Sulawesi WEST methods used are simple regression analysis method, namely the method is used as a measuring tool in the statistical results of the discussion, and analyzed to provide argumentation clear on the issues that dihadapi. Metode quantitative measure employee performance improvement . The result of the discussion Education and training have a positive relationship with employee performance . The more education and training is done then further improve the performance of employees . Education and training effect for 58.03 % of the increase in employee performance BPK Representative West Sulawesi province while the remaining 41.97% is influenced by other factors such as salary, benefits and incentive activities .*

***Keywords :** Implementation of Education , Training, Employee Performance increase*

PENDAHULUAN

Khusus untuk peningkatan kualitas pegawai, kegiatan yang dilakukan organisasi adalah mengadakan pendidikan dan pelatihan pegawai yang ditujukan bagi seluruh pegawai dengan tujuan untuk menguasai keahlian sesuai bidangnya masing-masing. Misalnya penerbitan metode "X" di bidang audit, maka pegawai yang menjabat sebagai auditor akan mengikuti pendidikan dan pelatihan dengan tujuan agar dapat menerapkan metode "X" dengan baik dalam perannya sebagai auditor. Dengan demikian akan tercipta penilaian kinerja yang tinggi dan pada akhirnya tujuan organisasi akan tercapai.

Keberhasilan Badan Pemeriksa Keuangan dalam menjalankan kegiatan operasionalnya ditentukan oleh kinerja pegawainya. Pengertian kinerja disini adalah bagaimana hasil kerja pegawai dan sejauh mana pengetahuan dan wawasan pekerjaan yang dimiliki oleh pegawainya. Dapat dibayangkan bagaimana tujuan instansi dapat tercapai dengan

baik, kalau tidak ditunjang oleh pegawai yang memiliki pengetahuan, wawasan dan kreatifitas pegawai instansi itu sendiri. Melihat banyaknya kegiatan pekerjaan yang terdapat pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Provinsi Sulawesi Barat, maka hendaknya seluruh pegawainya dibekali dengan keterampilan sesuai bidang pekerjaannya. Salah satu bentuk untuk meningkatkan pengetahuan dan wawasan serta keterampilan pegawai yang pada akhirnya dapat memunculkan inovasi dan kreatifitas adalah dengan mengikutsertakan pendidikan dan pelatihan. Bertolak dari uraian diatas, maka kinerja pegawai pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Provinsi Sulawesi Barat diharapkan akan lebih meningkat, jika terus ditunjang oleh pendidikan dan pelatihan

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan sebelumnya,

maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah ”apakah pelaksanaan pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Sulawesi Barat?

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelaksanaan pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Sulawesi Barat.

Manfaat Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini adalah:

1. Memberikan kontribusi pemikiran bagi pimpinan kantor Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Provinsi Sulawesi Barat tentang pelaksanaan pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan kinerja pegawai;
2. Sebagai bahan referensi bagi peneliti lain yang bermaksud melakukan penelitian yang sama.

Tinjauan Pustaka

Pengertian Pendidikan dan Pelatihan

Menurut Wexley dan Yulk dalam Mangkunegara (2007:50), pelatihan dan pengembangan merupakan istilah-istilah yang berhubungan dengan usaha-usaha berencana, yang diselenggarakan untuk mencapai penguasaan *skill*, pengetahuan, dan sikap-sikap pegawai atau anggota organisasi. Pengembangan lebih difokuskan pada peningkatan kemampuan dan pengambilan keputusan dan memperluas hubungan manusia (*human relation*) bagi manajemen tingkat atas dan manajemen tingkat menengah, sedangkan pelatihan dimaksudkan untuk pegawai pada tingkat bawah/pelaksana.

Tujuan Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan dilakukan untuk kepentingan pegawai, perusahaan dan konsumen yang pada umumnya memiliki tujuan untuk:

Pegawai

- a. Memberikan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan
- b. Meningkatkan moral pegawai dengan keterampilan dan keahlian yang sesuai dengan pekerjaannya mereka akan antusias untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
- c. Memperbaiki kinerja. Pegawai yang bekerja secara tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan dapat di minimalkan melalui perogram pelatihan dan pengembangan
- d. Membantu pegawai dalam menghadapi perubahan-perubahan, baik perubahan struktur organisasi, teknologi maupun sumber daya manusianya. Melalui pelatihan dan pengembangan pegawai diharapkan dapat secara efektif menggunakan teknologi baru. Manajer disemua bidang harus secara konstan mengetahui kemajuan teknologi yang membuat organisasi berfungsi secara lebih efektif.
- e. Meningkatkan karier pegawai. Dengan pelatihan kesempatan untuk meningkatkan karier menjadi besar karena keahlian, keterampilan dan prestasi kerja lebih baik.
- f. Meningkatkan jumlah balas jasa yang dapat diterima pegawai. Dengan pelatihan dan pengembangan, maka keterampilan semakin meningkat dan prestasi kerja semakin baik dan gaji juga akan meningkat karena kenaikan gaji didasarkan prestasi.

Perusahaan

- a. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan perencanaan sumber daya manusia. Dengan pelatihan dan pengembangan organisasi melakukan upaya bersama untuk secara benar mendapatkan sumber daya manusia yang memenuhi kebutuhan organisasi;
- b. Penghematan
Pelatihan dapat mengurangi biaya produksi karena pelatihan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan pegawai, jika pegawai lebih terampil, maka pekerjaan lebih cepat selesai, penggunaan bahan baku lebih hemat, dan bisa menggunakan mesin-mesin dengan lebih baik;
- c. Mengurangi tingkat kerusakan dan kecelakaan
Pelatihan dapat mengurangi kerusakan barang, produksi, mesin-mesin dan tingkat kecelakaan pegawai karena keterampilan pegawai telah meningkat hal ini dapat mengurangi biaya yang harus dikeluarkan oleh organisasi;
- d. Memperkuat komitmen pegawai
Organisasi yang gagal menyediakan pelatihan akan kehilangan pegawai yang orientasi pencapaian yang merasa frustrasi karena merasa tidak ada kesempatan untuk promosi dan akhirnya memilih keluar untuk mencari perusahaan lain yang menyediakan pelatihan bagi kemajuan karier mereka.

Konsumen

- a. Konsumen akan memperoleh produk yang lebih baik dalam hal kualitas dan kuantitas.
- b. Meningkatkan pemberian pelayanan, karena pemberian pelayanan yang baik merupakan daya tarik yang sangat penting bagi rekanan organisasi yang bersangkutan. Ini

berarti bahwa, dengan adanya pelatihan akan memberi manfaat yang lebih baik bagi konsumen. Mereka dapat memperoleh produk atau pelayanan yang lebih baik pada waktunya.

Pengertian Kinerja

Pada dasarnya kebutuhan hidup manusia tersebut tidak hanya berupa material, tetapi juga bersifat non material, seperti kebanggaan dan kepuasan kerja. Tiap individu cenderung akan dihadapkan pada hal-hal yang mungkin tidak diduga sebelumnya di dalam proses mencapai kebutuhan yang diinginkan sehingga melalui bekerja dan pertumbuhan pengalaman, seseorang akan memperoleh kemajuan dalam hidupnya. Seseorang dapat dilihat bagaimana kinerjanya adalah dalam proses bekerja tersebut.

Kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. (Rivai dan Basri, 2005:15)

Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan adalah diduga bahwa pelaksanaan pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Sulawesi Barat.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Provinsi Sulawesi Barat

yang berlokasi di Jalan Andi Pangeran Pettarani, Makassar. Penelitian dilakukan selama 3 (Tiga) bulan, yaitu bulan Pebruari sampai dengan April 2012.

Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini data yang dikumpulkan menurut jenisnya adalah:

1. Data kuantitatif, yaitu data-data yang dipaparkan dalam bentuk angka-angka. Misalnya adalah jumlah pegawai yang sudah melakukan pendidikan dan pelatihan dalam satu tahun.
2. Data kualitatif, yaitu data yang dihasilkan berdasarkan proses dan disajikan dalam bentuk kata-kata yang bermakna. Misalnya, persepsi pegawai terhadap kegunaan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan.

Sedangkan sumber data diperoleh melalui:

1. Data primer, yaitu data-data yang dikumpulkan secara langsung dengan cara dikumpulkan melalui angket atau daftar pertanyaan kepada responden.
2. Data sekunder, yaitu data-data yang sifatnya mendukung keperluan data primer seperti buku-buku, literatur dan bacaan yang berkaitan dengan tulisan ini.

Sumber data yang diperoleh sebagai bahan penelitian ini berasal dari hasil pengamatan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan serta responden yang dimintai keterangan, yaitu pegawai Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Provinsi Sulawesi Barat.

Metode Pengumpulan Data

Untuk mencari data dan keterangan yang diperlukan, digunakan teknik sebagai berikut :

1. Observasi, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara pengamatan langsung terhadap obyek yang diteliti;

2. Wawancara, yaitu mengajukan pertanyaan secara lisan dan langsung;
3. Kuesioner dengan menggunakan daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini penulis tetapkan sebanyak 62 populasi yang penulis ambil dari jumlah pegawai pada Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Sulawesi Barat.

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut Sugiyono (2007:72) makin besar jumlah sampel mendekati populasi, maka peluang kesalahan generalisasi semakin kecil dan sebaliknya makin kecil jumlah sampel menjauh dari jumlah populasi, maka semakin besar kesalahan generalisasi. Oleh karena itu, penulis menggunakan seluruh populasi dalam penelitian ini yaitu sebanyak 62 populasi.

Metode Analisis

Pada penelitian kali ini peneliti menggunakan uji regresi linier sederhana karena hanya mencari hubungan antara satu variabel independen dan satu variabel dependen. Menurut Husen Umar (2011), rumus yang dapat digunakan adalah:

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = variabel tidak bebas (dependen), yaitu pendidikan dan pelatihan

- a = nilai Y bila X = 0 (nilai konstan)
- b = Angka arah atau koefisien yang menunjukkan arah peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka naik, dan bila (-) maka terjadi penurunan.
- X = variabel bebas (independen), yaitu kinerja

Untuk mencari rumus nilai a dan nilai b dapat digunakan rumus sebagai berikut :

$$a = \frac{\sum Y(\sum X^2) - \sum X \cdot \sum XY}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n \cdot \sum YX - \sum X \sum Y}{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Sederhana

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana. Analisis ini bertujuan untuk memprediksikan nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif.

Dalam penelitian ini, variabel independen adalah pendidikan dan pelatihan sedangkan variabel dependen adalah kinerja pegawai. Peneliti menganalisis dengan bantuan program *SPSS for Windows release 17.0* dengan analisis regresi linear sederhana karena hanya menggunakan satu variabel independen. Data-data yang diperoleh

kemudian ditabulasikan, sehingga menghasilkan nilai koefisien regresi dan dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 32,010 + 0,162X$$

Arti persamaan ini sebagai berikut:

- Konstanta (a) sebesar 32,010, artinya jika pendidikan dan pelatihan dianggap tidak ada atau konstan, maka skor kinerja pegawai akan sama dengan 32,010;
- Koefisien regresi variabel pendidikan dan pelatihan (X) sebesar 0,162, artinya setiap penambahan satu nilai dari variabel pendidikan dan pelatihan, maka akan meningkatkan nilai dari kinerja pegawai sebesar 0,162. Koefisien bernilai positif, hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan positif antara pendidikan dan pelatihan dengan kinerja pegawai, semakin banyak pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang dilakukan maka semakin meningkatkan kinerja pegawai.

Uji Koefisien Regresi Sederhana (Uji t)

Koefisien regresi sederhana selanjutnya diuji untuk mengetahui apakah pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan output analisis regresi linier sederhana dengan bantuan *SPSS for Windows release 17.0* diperoleh t hitung sebesar 1,183 (58,03%). Sedangkan tabel distribusi t dicari pada sig = 2,5% (5%:2) dengan derajat kebebasan (df) n-k-1 atau 62-1-1 = 60 (n adalah jumlah responden dan jumlah variabel independen). Dengan pengujian dua sisi (signifikansi = 0,025),

maka diperoleh hasil untuk t tabel sebesar 2,000 (lihat lampiran Tabel t).

Berdasarkan perhitungan di atas, maka nilai t hitung < t tabel (1,183 < 2,000) artinya terdapat pengaruh tidak secara signifikan antara pendidikan dan pelatihan dengan kinerja pegawai. Jadi dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan pendidikan dan pelatihan berpengaruh sebesar 58,03% terhadap kinerja pegawai pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Provinsi Sulawesi Barat sedangkan sisanya sebesar 41,97% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti gaji, tunjangan kegiatan dan insentif.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya, penulis menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut: Pendidikan dan pelatihan memiliki hubungan positif dengan kinerja pegawai. Semakin banyak pendidikan dan pelatihan yang dilakukan maka semakin meningkatkan kinerja pegawai.

Pendidikan dan pelatihan berpengaruh sebesar 58,03% terhadap peningkatan kinerja pegawai pada BPK RI Perwakilan Provinsi Sulawesi Barat sedangkan sisanya sebesar 41,97% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti gaji, tunjangan kegiatan dan insentif.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, penulis memberikan saran sebagai berikut: Sebaiknya BPK RI Perwakilan Provinsi Sulawesi Barat menambah kegiatan pendidikan dan pelatihan agar lebih meningkatkan kinerja pegawai.

Bagi pihak lain yang tertarik melakukan penelitian sejenis,

diharapkan penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk mengadakan penelitian lanjutan guna mengkaji lebih dalam mengenai faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Dale, Margaret A. 2003. *The Art of HRD. Developing Management Skills. Meningkatkan Keterampilan Manajemen. Edisi Bahasa Indonesia*. Jakarta: PT. Bhuana Ilmu Populer
- Hasibuan, Malayu S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mangkunegara, A.A. AnwarPrabu. 2007. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. RefikaAditama
- 2005. *Evaluasi Kinerja*. Bandung : RefikaAditama
- 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi*. Bandung: PT. Remaja Rosada Karya
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rienka Cipta
- Panggabean, Mutiara S., 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Priyatno, Duwi. 2010. *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*. Yogyakarta: MediaKom

Riduwan. 2006. *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung: Alfabeta

Rivai, Veithzal & Ahmad Fawzi Mohd Basri. 2005. *Performance Appraisal Sistem yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Robbin, P. Stephen. 2001. *Perilaku Organisasi. Konsep, Kontroversi, Aplikasi. Jilid I. Edisi Kedelapan*. Jakarta: Prenhallindo

Simamora, H. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua*. Yogyakarta: STIE YKPN

***) Penulis adalah Dosen Kopertis Wil. IX Sulawesi**