



**MENINGKATKAN PRESTASI KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL
PEMERINTAH PROVINSI KALIMANTAN SELATAN MELALUI
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT)
(STUDI PADA PESERTA DIKLAT PIM IV
PADA BADAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DAERAH
PROVINSI KALIMANTAN SELATAN)**

Fathul Jannah

STIA Bina Banua Banjarmasin
efjannah13@gmail.com

Misransyah Akos

STIA Bina Banua Banjarmasin
Misransyah.akos@stiabinaanuabjm.ac.id

***Abstract:** This study aims to determine, examine and analyze the influence of Education and Training on the work achievements of Training Participants in the Education and Training Agency of the Province of South Kalimantan.*

The method used in this study is Quantitative Descriptive by using two approaches, namely: (1) descriptive statistical test that is to know the tendency or frequency distribution of the respondent's answer to the questionnaire proposed primarily to know the mean of each item / proposed indicators, (2) influence test between X and Y variables proposed in the research. This research uses explanatory research design approach.

The results showed that the Education and Training Employees have a partial influence on Employee Performance is indicated by t arithmetic $>$ t table is $4.650 > 1.999$ or sig t value $(0,000) < \alpha = 0.05$ then Employee Training has a significant influence on employee performance. Thus, the test shows H_0 rejected and H_1 accepted.

From table 4 it is known that there is a contribution between Education and Training on Civil Servant Employment Performance of South Kalimantan Provincial Government of 29.2%, while the rest of 70.8% is caused by other variables not included in this research.

The Variables of Training have a significant influence on the performance of Civil Servant of South Kalimantan Provincial Government following Diklat PIM IV for 2016.

Keyword: Education and Training, Work Performance, Improve

PENDAHULUAN

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan salah satu faktor penentu dalam proses pembangunan yang dinamis sehingga dibutuhkan peranan yang lebih besar terutama dalam penyelenggaraan pemerintahan. Kelancaran penyelenggaraan pemerintah dan pelaksanaan pembangunan memerlukan suatu pembinaan terhadap aparatur negara. Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai unsur utama sumber daya manusia aparatur negara mempunyai peranan penting dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Oleh karena itu tidak dapat dipungkiri bahwa faktor manusia merupakan modal utama yang perlu diperhatikan dalam suatu pemerintahan. Hal tersebut sangatlah penting karena bagaimanapun keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan ditentukan oleh kualitas dan kemampuan sumber daya manusia.

Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan sikap yang baik dalam bekerja. Oleh karena itu, organisasi perlu mengambil langkah agar dapat mengembangkan dan meningkatkan kualitas pegawai. Pegawai diharapkan selalu mengasah pengetahuan, keterampilan dan kemampuan agar lebih baik sesuai dengan tuntutan zaman serta dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi tersebut

Prestasi kerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan pegawai sehingga mempengaruhi seberapa banyak kontribusi mereka kepada instansi atau organisasi termasuk pelayanan kualitas yang disajikan. Organisasi dalam meningkatkan

kinerja pegawai perlu adanya pengembangan sumber daya manusia yang tepat dengan lingkungan kerja yang mendukung. Faktor-faktor yang digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai diantaranya kemampuan individual (pengetahuan, keterampilan dan kemampuan), usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasional. Kinerja pegawai merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan, dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide dan inovasi dari pegawai dalam rangka meningkatkan kemajuan organisasi, oleh karenanya untuk mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas salah satu faktor yang dapat dilakukan adalah melalui kegiatan Pendidikan dan pelatihan (Diklat).

Dengan adanya diklat maka program pendidikan dan pelatihan PNS diharapkan dapat memberikan motivasi bagi pegawai dalam meningkatkan keterampilan kerja pegawai dan selanjutnya mampu meningkatkan prestasi kerja pegawai. Pendidikan dan pelatihan tersebut merupakan salah satu fungsi tradisional manajemen sumber daya manusia yang nantinya mampu meningkatkan prestasi kerja pegawai/karyawan. Banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja antara lain adalah: kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, pendidikan dan pelatihan kerja. Pendidikan dan pelatihan merupakan kunci dalam manajemen yang memainkan peran penting dan strategis dalam meningkatkan prestasi kerja (Sutrisno, 2011, h.151).

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), yang saat ini lebih kita kenal dengan istilah Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan aparatur pemerintah yang mempunyai peranan strategis dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Untuk itu dibutuhkan sosok aparatur yang kompeten dalam menyelenggarakan pelayanan kepada publik atau masyarakat secara baik dan memuaskan.

Dalam kenyataannya, aparatur yang seharusnya bertindak sebagai pelayan masyarakat malah cenderung menunjukkan gaya feodal yang ingin dilayani dan tidak berempati terhadap kebutuhan dan penyediaan pelayanan yang menyentuh hati. Sikap aparatur dalam memberikan pelayanan menurut mayoritas masyarakat dinilai sangatlah buruk menyebabkan banyaknya rasa ketidakpuasan dalam masyarakat berbanding terbalik dengan harapan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik. Tuntutan masyarakat untuk mewujudkan pemerintah yang bersih dan penyelenggaraan negara yang baik semakin kuat. Hal ini terlihat dari banyaknya laporan kepada pihak Ombudsman oleh masyarakat, maraknya tindakan dari para aparatur yang tidak sesuai dengan tujuan penyelenggaraan negara yang bersih dan bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN).

Berdasarkan pengamatan peneliti terlihat adanya beberapa indikasi atau fenomena kecenderungan kurang optimalnya pelayanan yang diberikan kepada masyarakat sehingga sering terjadi keluhan dari masyarakat yang berurusan, serta terlihat suatu fenomena dimana selain faktor yang telah disebutkan di atas,

prestasi kerja juga dipengaruhi oleh tingkat disiplin para pegawai, baik dari tingkat kehadiran, jam masuk, ataupun kemampuan pegawai/karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan belum dapat diselesaikan sesuai dengan standar yang ditentukan, disamping itupula turunnya prestasi kerja pegawai di Pemerintahan Provinsi Kalimantan Selatan terlihat dari capaian kinerja program pokok, program pengembangan serta manajemen. Oleh karena itu sesuai dengan tujuan diklat dalam PP RI No. 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil pasal 2 yang menjelaskan bahwa tujuan diselenggarakannya diklat adalah untuk mengembangkan kemampuan para pegawai pemerintah dan memperbaiki kepribadian serta etika para pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, diperkuat dengan beberapa penelitian terdahulu terkait pengaruh diklat terhadap prestasi kerja pegawai, serta pernyataan Sutrisno (2011, h.151) yang mengatakan bahwa pendidikan dan pelatihan adalah kunci dalam manajemen yang memiliki peran penting dan strategis dalam meningkatkan prestasi kerja, namun dalam kenyataannya masih rendahnya prestasi para pegawai pemerintah membuat peneliti ingin mengetahui sejauh mana diklat yang diikuti oleh para pegawai pemerintah dapat mempengaruhi prestasi kerja para pegawai.

Berdasar permasalahan serta hasil penelitian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan kajian empiris dengan judul “Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Provinsi Kalimantan Selatan Melalui Pendidikan dan Pelatihan”.

Adapun tujuan penelitian adalah untuk mengetahui, menguji dan menganalisis pengaruh dari Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap prestasi kerja Peserta Diklat pada Bandiklatda Provinsi Kalimantan Selatan).

TINJAUAN PUSTAKA

Prestasi Kerja

Pengertian prestasi kerja disebut juga sebagai kinerja atau dalam bahasa Inggris disebut dengan performance. Pada prinsipnya, ada istilah lain yang lebih menggambarkan pada “prestasi” dalam bahasa Inggris yaitu kata “achievement”. Tetapi karena kata tersebut berasal dari kata “to achieve” yang berarti “mencapai”, maka dalam bahasa Indonesia sering diartikan menjadi “pencapaian” atau “apa yang dicapai”. (Ruky:15)

Dalam suatu pernyataan Maier (1965) memberi batasan, bahwa secara umum prestasi kerja atau kinerja diartikan sebagai suatu keberhasilan dari suatu individu dalam suatu tugas dalam pekerjaannya. Bernardin dan Russel (1993:378) memberikan definisi tentang prestasi kerja sebagai berikut: “performance is defined as the record of outcome produced on a specified job function or activity during a specified time period” (Prestasi kerja didefinisikan sebagai catatan dari hasil-hasil yang diperoleh melalui fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan

selama tempo waktu tertentu). Prestasi kerja (job performment) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, Yuli (2005;89).

Dari definisi diatas dapat dipahami bahwa prestasi kerja lebih menekankan pada hasil atau yang diperoleh dari sebuah pekerjaan sebagai kontribusi pada organisasi/perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan organisasi untuk meningkatkannya. Salah satu diantaranya adalah melalui penilaian prestasi kerja. Penilaian prestasi kerja merupakan proses kerja organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.

Penilaian prestasi kerja (Performance Appraisal) adalah proses penilaian prestasi kerja karyawan yang dilakukan oleh organisasi terhadap karyawannya secara sistematis dan formal berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya, Yuli (2003;89). Tujuan dilakukannya penilaian prestasi kerja secara umum adalah untuk memberikan feedback kepada karyawan dalam upaya memperbaiki tampilan kerjanya dan upaya meningkatkan produktivitas organisasi dan secara khusus dilakukan dalam kaitannya dengan berbagai kebijaksanaan terhadap karyawan seperti untuk tujuan promosi, kenaikan gaji, pendidikan dan latihan, dan lain-lain.

Dengan adanya penilaian pretasi kerja karyawan tersebut dapat membantu meningkatkan motivasi kerja dan sekaligus dapat meningkatkan loyalitas

organisasional, dimana para karyawan akan mengetahui sampai dimana dan bagaimana prestasi kerjanya dinilai oleh atasan. Kelebihan maupun kekurangan yang ada akan dapat menjadi cambuk bagi kemajuan-kemajuan mereka mendatang.

Faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja

Prestasi kerja yang dimiliki organisasi/perusahaan pada hakikatnya merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh pegawai. Pegawai akan bekerja dengan penuh semangat apabila ia merasa bahwa kebutuhannya baik fisik maupun non fisik terpenuhi melalui keterlibatan dalam proses kegiatan organisasi yang bersangkutan. Kedua bentuk kebutuhan itu pada dasarnya sesuai dengan eksistensi pegawai/karyawan yang bersifat monodualistis karena manusia tersusun dari 2 unsur jasmani dan rohani.

Ada beberapa faktor/persyaratan yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu:

1. Keterampilan
2. Kesiediaan pegawai untuk melaksanakan tugasnya dengan penuh semangat dan tanggung jawab
3. Pendidikan
4. Tingkat penghasilan
5. Sikap etika kerja
6. Teknologi

Faktor-faktor ini tidak terlepas dari motivasi yang dimiliki karyawan tersebut. Berikut ini akan dibahas mengenai makna dan sifat dari faktor-faktor tersebut.

1. Keterampilan/kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan tugasnya; merupakan faktor yang sangat penting agar dapat diperoleh hasil seperti yang diharapkan. Oleh karena itu tugas penting seorang manajer personalia atau kepegawaian adalah mengusulkan program diklat sesuai dengan pendidikan dan kemampuan karyawan seperti yang terdapat pada analisa jabatan.
2. Kesiediaan pegawai untuk melaksanakan tugas dengan penuh semangat; untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, pegawai tidak hanya mengejar kebutuhan fisik semata tetapi juga kebutuhan non fisik. Adapun kebutuhan pegawai yang sangat penting adalah kebutuhan yang bersifat psikologis, kebutuhan-kebutuhan utama yang dirasakan pegawai seperti kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan untuk berhasil, dan lain-lain. Selain kebutuhan psikologis, pegawai juga memiliki kebutuhan yang bersifat ekonomis dan bersifat fisik. Kebutuhan yang bersifat fisik yang memungkinkan pegawai bekerja dengan penuh semangat meliputi tata ruang kerja yang nyaman sehingga memungkinkan pegawai bekerja dengan tenang, pakaian kerja, alat pelindung dari pada saat melakukan pekerjaan dan lingkungan kerja seperti udara, suara, cahaya, sarana, bahan-bahan, dan alat-alat kerja yang dipergunakan dalam melakukan pekerjaan.
3. Pendidikan, umumnya seseorang yang mempunyai pendidikan yang lebih tinggi akan mempunyai produktivitas kerja ditentukan juga oleh tingkat pendidikan.

4. Tingkat penghasilan yang cukup berdasarkan prestasi kerja pegawai akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Karena semakin besar gaji yang diterima akan semakin meningkat pula produktivitas kerjanya.
5. Sikap etos kerja, sikap seseorang dalam membina hubungan yang serasi selaras, dan seimbang sesama pegawai atau orang lain di luar kantor juga ikut mempengaruhi prestasi kerjanya. Lingkungan kerja yang baik harus selalu dijaga agar dapat menciptakan suasana yang tenang dalam bekerja.
6. Teknologi, dengan adanya kemajuan teknologi meliputi peralatan yang semakin canggih dan otomatis serta praktis dalam penggunaannya dapat mendukung dan mempermudah manusia dalam melakukan pekerjaan.

Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT)

Pendidikan dan pelatihan sebagai upaya dalam mengembangkan sumber daya manusia terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Oleh karena itu untuk memperoleh hasil yang maksimal dalam pengembangan pegawai diperlukan program pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan analisa jabatan agar pegawai mengetahui tujuan pendidikan dan pelatihan yang dijalankannya.

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)”. Kemudian Pendidikan dan pelatihan menurut Heidjrachman dan Suad (1997: 77) , adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang

termasuk didalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan, sedangkan latihan membantu pegawai dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuannya.

Pendapat lain dikemukakan oleh Soekidjo Notoatmodjo (2003:27) bahwa Pendidikan (formal) didalam suatu organisasi adalah suatu proses pengembangan kemampuan kearah yang diinginkan oleh organisasi bersangkutan, sedangkan pelatihan adalah merupakan bagian dari suatu proses pendidikan yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan khusus seseorang atau sekelompok orang.

Menurut Bella dalam Hasibuan (2008:70), menyatakan bahwa “Pendidikan dan latihan sama dengan pengembangan yaitu merupakan proses peningkatan keterampilan kerja, baik teknis maupun manajerial. Pendidikan berorientasi pada teori, dilakukan dalam kelas, berlangsung lama, dan biasanya menjawab “why”. Latihan berorientasi pada praktek, dilakukan di lapangan, berlangsung singkat, dan biasanya menjawab “how”.

Sedangkan menurut Stewart (Cantika, 2005) Pendidikan dan pelatihan (Diklat) adalah pelatihan dan pengembangan yang mengacu pada fungsi organisasi yang diarahkan untuk memastikan supaya distribusi dari individu-individu dan kelompok-kelompok dimaksimalkan melalui pengembangan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang tepat. Pada dasarnya pendidikan dan

pelatihan merupakan suatu upaya untuk memaksimalkan kompetensi tiap masing-masing individu maupun sebuah kelompok dalam sebuah organisasi.

Perbedaan antara latihan dan pendidikan dikemukakan dengan baik sekali Oleh J.C. Denyer dalam bukunya Moekijat (1991: 7) bahwa “Pendidikan berhubungan dengan mengetahui “Bagaimana?” dan “Mengapa?” dan lebih banyak berhubungan dengan teori pekerjaan, sedangkan latihan adalah lebih banyak bersifat praktis”.

Penggunaan istilah pendidikan dan pelatihan dalam suatu organisasi biasanya disatukan menjadi diklat (pendidikan dan pelatihan). Unit yang menangani diklat pegawai biasanya disebut PUSDIKLAT (Pusat Pendidikan dan Pelatihan) atau Badan Pendidikan dan Pelatihan (BANDIKLAT).

Prestasi Kerja Pegawai yang mendapatkan program diklat maka akan dapat meningkatkan prestasi kerjanya sehingga standar yang diharapkan organisasi bisa tercapai. Program pendidikan dan pelatihan (diklat) yang dilakukan organisasi menunjang prestasi pegawai dan pada akhirnya diharapkan dapat menjawab pada pencapaian organisasi tersebut

Tujuan pendidikan dan pelatihan yang berkaitan dengan indikator dari kinerja yaitu:

1. Melatih dan meningkatkan mekanisme kerja dan kepekaan melaksanakan tugas berkaitan dengan indikator kinerja yaitu kualitas dan inisiatif dalam bekerja.
2. Meningkatkan ilmu pengetahuan dan keterampilan kerja berkaitan dengan indikator kinerja yaitu pengetahuan.

3. Meningkatkan kepribadian dan semangat pengabdian kepada organisasi dan masyarakat berkaitan dengan indikator kinerja yaitu tanggung jawab.
4. Meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan instansi berkaitan dengan indikator kinerja yaitu disiplin kerja.

Tujuan pendidikan dan pelatihan di atas menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, hal tersebut bisa dilihat dari tujuan dari diklat yang sejalan dengan indikator pengukuran kinerja.

Adapun hipotesis yang dikemukakan adalah Terdapat pengaruh yang signifikan (kuat) dari variabel bebas diklat (X) terhadap Variabel terikat prestasi kerja (Y) Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Provinsi Kalimantan Selatan

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Dalam Penelitian ini bermaksud untuk menjawab hipotesis yang dikemukakan dalam Bab II yaitu bahwa Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikatnya (Y) Prestasi kerja Pegawai. Sehingga dalam hal ini dalam menguji hipotesis tersebut digunakan rancangan penelitian yang bersifat kuantitatif dengan menggunakan dua pendekatan uji statistik pertama uji statistik deskriptif yaitu untuk mengetahui tendensi atau distribusi frekwensi dari jawaban responden terhadap kuesioner yang diajukan terutama untuk mengetahui besarnya rata-rata (mean) dari setiap

item/indikator yang diajukan. Dan kedua menguji pengaruh antara variabel X dan variabel Y yang diajukan dalam penelitian dengan demikian penelitian ini menggunakan pendekatan rancangan penelitian explanatory research yaitu penelitian penjelesan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel penelitian melalui pengujian hipotesis.

Populasi pada penelitian ini adalah PNS Provinsi yang telah mengikuti Diklatpim IV pada tahun 2016 yang telah dilaksanakan sebanyak 6 kali kegiatan, dengan jumlah sebanyak 57 orang Sumber: Data Sekunder BPSDMD Provinsi Kalimantan Selatan, Dalam metode pengambilan sampel adalah berapa jumlah sampel yang dibutuhkan dalam penelitian. Sampel yang terlalu kecil dapat menyebabkan penelitian tidak dapat menggambarkan kondisi populasi yang sesungguhnya. Sebaliknya, sampel yang terlalu besar dapat mengakibatkan pemborosan biaya penelitian. Adapun besarnya sampel yang dijadikan responden dalam penelitian ini adalah sebanyak

$$57 \quad 5757$$

$$n = \frac{57}{1 + 57 \times 0,052} = \frac{57}{1 + 0,1425} = \frac{57}{1,1425} = 49,69 = 50 \text{ responden}$$

$$1 + 57 \times 0,052 \quad 1 + 0,1425 \quad 1,1425$$

Teknik Analisa Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain berkumpul. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik dengan bantuan SPSS 20.0. Data analisis yang digunakan adalah:

a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Teknik regresi linier sederhana adalah teknik untuk mengukur besarnya pengaruh dari beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Pengolahan data menggunakan bantuan program komputer SPSS versi 20.0 berdasarkan data-data yang diperoleh dari angket yang diisi oleh responden. Dengan formula:

$$Y = a + bX + e$$

b. Uji Kelayakan (Anova)

Uji F dilakukan untuk menguji kelayakan suatu model dan sekaligus mengetahui pengaruh secara serentak variabel independen terhadap variabel dependen. Jika hasil perhitungannya signifikan maka langkah berikutnya dapat dilanjutkan, Langkah pengujiannya adalah:

Uji R^2 bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen yang dilihat melalui R square.

Uji Regresi

Untuk menjawab hipotesis yang dikemukakan, diterima atau ditolak, terlebih dulu dijelaskan atau dianalisa beberapa aspek yang mempunyai keterkaitan dengan permasalahan yang dikemukakan diantaranya adalah:

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.541 ^a	.292	.278	2.45649	1.221

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Koefisien Korelasi

Model ini digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan diantara variabel independen dengan variabel dependennya, berdasarkan hasil analisis dari data yang diperoleh di lapangan bahwa kedua variabel yang dijadikan model dalam penelitian ini ternyata keeratan hubungannya adalah sebesar 0,541, dengan demikian keeratan hubungan antara diklat dengan prestasi kerja berada pada posisi sedang. Keputusan ini diambil setelah dikonfirmasi dengan pedoman untuk memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi yang dikemukakan oleh Sugiyono 2007:231, dimana apabila hasil koefisien korelasi berada pada interval 0,40 – 0,599 berarti berada pada tingkat hubungan sedang.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi adalah untuk mengetahui kontribusi yang diberikan oleh variabelindependen terhadap variabel dependennya, berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS 20.0 hasilnya adalah sebesar 0,292,

dengan demikian kontribusi yang diberikan oleh variabel diklat terhadap prestasi kerja adalah sebesar 29,2%, berarti sisanya sebesar 70,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Uji ANOVA

Dalam berbagai penelitian uji anova lebih dikenal dengan uji secara simulatan atau bersama-sama yang hasilnya berupa (F_{hitung}) dari variabel independen yang dijadikan variabel penelitian terhadap variabel dependennya, apabila hasil perhitungannya lebih besar dari (F_{tabel}) yang ada atau tingkat signifikansinya lebih kecil dari alpha yang digunakan, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen mempunyai pengaruh terhadap variabel dependennya secara bersama-sama, dan jika hasilnya berpengaruh maka model uji statistik yang digunakan adalah sesuai dengan tingkat kebenarannya, dan penelitian dapat dilanjutkan untuk menguji hipotesis yang ada.

Berdasarkan hasil perhitungan F hitung nya adalah sebesar 19,825 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, dengan demikian secara serentak variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah berpengaruh signifikan, dengan demikian model ini dapat diterapkan dan penelitian dapat dilanjutkan.

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	119.632	1	119.632	19.825	.000 ^b
Residual	289.648	48	6.034		
Total	409.280	49			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X

Uji Partial (uji t)

Untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian maka dapat diputuskan dengan membandingkan antara thitung dengan ttabel, jika hasil thitung lebih besar dari ttabelnya maka hipotesis diterima, vice versa, atau dapat juga menarik kesimpulan dengan menggunakan tingkat signifikansi yang digunakan dengan tingkat signifikansi hasil perhitungan.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.382	2.383		2.258	.029
X	.388	.087	.541	4.453	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasar dari hasil perhitungan dimana variabel diklat (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, dengan angka perhitungan thitung = 4,453, dengan tingkat signifikansi 0,000, dengan demikian hipotesis yang berbunyi bahwa variabel diklat mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pada PNS Pemerintah Provinsi Kalimantan Selatan yang megikuti Diklatpim IV dapat diterima kebenarannya.

Adapun makna dari formulasi yang dikemukakan pada Bab III dimuka, bahwa formulasi dari regresi sederhana adalah “ $Y = a + bX + e$, dengan demikian fungsi dari persamaannya adalah :

$$Y = 5,382 + 0,388X + e$$

a = atau konstanta adalah sebesar 5,382 ini berarti bahwa besarnya nilai prestasi kerja adalah sebesar 5,382 satuan apabila tidak ada variabel diklat.

b = koefisien regresi, yang menunjukkan kenaikan atau penurunan dari variabel prestasi kerja jika dipengaruhi oleh variabel independennya, angka koefisien regresinya adalah sebesar 0,388, artinya jika variabel X dinaikan satu satuan maka nilai prestasi kerja adalah sebesar 0,388 (38,8%).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pembahasan hasil penelitian ini mencoba menjawab hipotesis yang dirumuskan pada bagian selanjutnya dengan melakukan uji analisis linier sederhana Uji t dengan menggunakan alat uji SPSS 20.0. Hasil uji hipotesis yang diajukan diterima (didukung oleh fakta) atau ditolak (tidak didukung oleh fakta) dengan disertai penjelasan empiris dan teoritis. Hasil pengujian pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Provinsi Kalimantan Selatan yang mengikuti Diklatpim IV, dapat di jelaskan sebagai berikut:

Pendidikan dan Pelatihan (diklat) Pegawai mempunyai pengaruh parsial terhadap Prestasi Kerja Pegawai hal ini ditunjukkan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,650 > 1,999$ atau nilai $sig\ t(0,000) < \alpha = 0.05$ maka Diklat Kerja Pegawai mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja Pegawai. Dengan demikian pengujian menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan Mangkunegara (2003:52) “bahwa tujuan utama pelatihan pada intinya adalah meningkatkan kinerja (prestasi kerja)”. Pelatihan bagi pegawai dapat menambah pengetahuan dan kecakapan, melaksanakan pekerjaan secara lebih efisien, mengembangkan keahlian dan sikap serta pada akhirnya akan meningkatkan prestasi kerja

Sedangkan menurut Siagian,(2005:18)“Pendidikan dan pelatihan sebagai investasi manusia harus dilaksanakan oleh suatu organisasi/perusahaan, tidak saja untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi kerja, juga dalam rangka

mempercepat pematangan perwujudan perilaku yang diinginkan”. Dengan pendidikan dan pelatihan diharapkan akan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia karena pendidikan dan pelatihan tidak saja menambah pengetahuan akan tetapi juga dapat meningkatkan keterampilan kerja yang berarti juga peningkatan prestasi kerja dan efektivitas organisasi/perusahaan, sekaligus memberikan kepuasan kerja yang lebih besar kepada pegawai/karyawan yang bersangkutan. Dari tabel 4 diketahui ada kontribusi antara Pendidikan dan Pelatihan (diklat) Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Pemerintah

Provinsi Kalimantan Selatan sebesar 29,2%, sedangkan sisanya sebesar 70,8% disebabkan oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting, hal ini disebabkan karena sumber daya manusia merupakan alat penggerak operasional organisasi dengan seluruh fasilitas yang tersedia dalam pencapaian tujuan yang ditentukan. Peningkatan prestasi kerja pegawai sangatlah penting dalam pencapaian tujuan suatu organisasi salah satunya adalah dengan cara pemberian pendidikan serta pelatihan terhadap pegawai. Program pendidikan dan pelatihan pegawai diharapkan dapat memberikan motivasi bagi pegawai dalam meningkatkan keterampilan kerja dan selanjutnya mampu meningkatkan prestasi kerja pegawai. Pendidikan dan pelatihan tersebut merupakan salah satu fungsi tradisional manajemen sumber daya manusia yang nantinya mampu meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja antara lain adalah: kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, pendidikan dan pelatihan kerja (Sutrisno, 2011:151). Pernyataan di atas di perkuat oleh penelitian Moses (2012) mendapatkan hasil bahwa pendidikan dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, maka dari itu dalam penelitian ini hanya membahas faktor pendidikan dan pelatihan yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

Begitu pula dengan penelitian yang penulis gunakan sebagai acuan dalam penelitian ini semuanya mendukung hasil penelitian yang penulis lakukan, yaitu variabel Diklat mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja

Pegawai Negeri Sipil Pemerintahan Provinsi Kalimantan Selatan yang mengikuti Diklatpim IV untuk tahun 2016.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka Hipotesis yang diajukan bahwa diklat mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Provinsi Kalimantan Selatan yang telah mengikuti Diklatpim IV pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kalimantan Selatan, adalah terbukti kebenarannya sehingga hipotesis dapat diterima. Hal ini dibuktikan dengan membandingkan thitung dengan ttabel, atau dapat dilihat pula dari angka signifikansi yang dihasilkan lebih kecil jika dibandingkan dengan alpha yang digunakan 5% (0,05), jika variabel lain tidak berubah.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat membantu pelaksanaan pendidikan dan pelatihan (diklat) dalam rangka meningkatkan prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Provinsi Kalimantan Selatan sehingga mampu memberikan manfaat bagi instansi maupun bagi pihak-pihak lain. Adapun saran yang diberikan, antara lain:

1. Disarankan agar pihak Pemerintah Provinsi lebih meningkatkan dalam memberikan instruksi dalam pelaksanaan pekerjaan secara langsung dan penugasan sementara agar pegawai lebih memahami dan mendapatkan

pengetahuan lebih banyak lagi karena dilihat dari hasil kuesioner untuk item

X1.1Materi diklat telah sesuai dan memudahkan saya dalam mengerjakan tugas dan item X1.5. Instruktur memiliki kompetensi informasi, teknologi dan komunikasi dalam menyampaikan materi, kedua item tersebut memiliki nilai mean paling rendah dari beberapa item yang ada. Variabel diklat memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai dengan semakin banyak pengetahuan dan ketrampilan yang didapat dalam Pendidikan dan pelatihan maka semakin bertambah pula prestasi kerja pegawai tersebut.

2. Penelitian terhadap prestasi kerja pegawai ini akan sangat diperlukan oleh organisasi/instansi pemerintah daerah dalam pengembangan mutu sumber daya manusia, sehingga dengan penelitian ini mampu memperbaiki dan memberikan pertimbangan bagi Pemerintah Provinsi Kalimantan Selatan dalam mengambil keputusan terkait masalah sumber daya manusia.
3. Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat digunakan untuk mengungkap lebih banyak permasalahan yang terjadi pada organisasi pemerintahan. Mengingat variabel bebas dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi prestasi kerja pegawai dan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang merupakan variabel lain diluar variabel yang sudah

masuk dalam penelitian ini. Variabel lain yang dimaksud seperti variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja, maupun variabel motivasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman Fatoni.(2006).Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta.
- Cantika, Yuli Sri Budi. (2005) Manejemen Sumber Daya Manusia. Malang, Universitas Muhamadiyah Malang.
- Donald Oharra Sinaga (2014), Pengaruh Pendidikn dan Pelatihan (Diklat) terhadap kinerja pegawai Di Dinas Cipta Karya, Pemukiman dan Perumahan Kabupaten Kotabaru. KINDAI Volume 10 Nomor 2, April – Juni 2014
- Dina Herlina 2014, hubungan Pendidikan dan Pelatihan dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perhubungan Kota Samarinda, eJournalllmu Administrasi Negara, 2014,4(2):1059-1073.
- Fajar Hidayat Fahmi, Ratih Nur Pratiwi, Trisnawati, Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Pamekasan),Jurnal Administrasi Publik (JAP), Vol.3, No.11, Hal.1809-1813
- Hasibuan, Malayu, S.P (2003) Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta, Bumi Aksara
- Hasibuan, S. P. Malayu. 2009.Manajemen Sumber Daya Manusia.Jakarta: PT. Bumi Aksara

Hasibuan, Malayu, S.P (2011) Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta, Bumi Aksara.

Heidjracman dan Suad Husnan.(1990) Personalia, BPFE, Yogyakarta,

Heidjrachman Ranupandowo dan Suad Husnan(1997).Manajemen Personalia.Yogyakarta: BPFE

Moekijat.(1991).Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: MandarMaju

Notoatmodjo, Soekidjo. (2003). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta.

Sevilla, Consuelo G. et. al (2007). Research Methods. Rex Printing Company. Quezon City.

Simammora, Henry. (2007) Manajemen Sumber Daya Manusia.Yogyakarta, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.

Soekidjo Notoatmodjo.(2003).Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. RanikaCipta

Suradji. Drs. MA. (2006) Manajemen Kepagawaian Negara. Jakarta,

Sutrisno.(2011) Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta, Prenada Group.

Wahyu Riandani (2015) Dalam penelitiannya yang berjudul Hubungan Pelatihan dan Kompensasi dengan Prestasi kerja Karyawan Pada PT. Elnusa Di Kota Balikpapan, eJournalAdministrasi Bisnis, 2015,3(4):873-887.

Wursanto, (1989), Manajemen Kepegawaian 1. Yogyakarta, Kanisius

Yuli, Sri B. C. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Malang: UMM Press.

Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 63/KEP/M.PAN/7/2003 tentang Pedoman Umum Penyelenggaraan Pelayanan Publik. Jakarta, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara Republik Indonesia

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil. Jakarta, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara Republik Indonesia

Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 Tentang Kesehatan. Jakarta, Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.