

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP PRESTASI
KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA KANTOR KECAMATAN
PESANGGRAHAN JAKARTA**

Lukman Hakim S.Sos, M.Si

**Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,
Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama)**

Email: lukmanhakim1688@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh pendidikan pelatihan yang diberikan Diklat terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor Kecamatan Pesanggrahan Jakarta Selatan. Tipe penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah metode Eksplanatif. Sedangkan pengumpulan data dalam metode eksplanatif dilakukan dengan pendekatan survei. Dari hasil analisis dan pembahasan dapat diperoleh hasil sebagai berikut : (1). Melalui uji regresi $Y = a + bX$; $Y = 8.939 + 0.737$ (Pendidikan Pelatihan). Ini berarti bila Pendidikan Pelatihan (X) ditingkatkan sebesar 1 point, maka akan memberikan pengaruh terhadap Prestasi Kerja sebesar 0.737 : (2) Uji korelasi Pendidikan Pelatihan (X) sebesar 0,737, artinya bila Pendidikan Pelatihan ditingkatkan maka akan menghasilkan Prestasi Kerja meningkat. Sedangkan melalui koefisien penentu didapat Pendidikan Pelatihan (X) sebesar 0.588, sehingga variasi peningkatan dan penurunan Prestasi Kerja dapat dijelaskan oleh variabel Pendidikan Pelatihan (X) sebesar 58,8%, dan terlihat faktor-faktor di luar variabel pendidikan pelatihan (X) dan variabel prestasi kerja (Y) sebesar 41,2% : (3). Berdasarkan uji hipotesis (uji t) didapat nilai t hitung variabel Pendidikan Pelatihan sebesar 7.694 dan t tabel 1.694, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga ada pengaruh antara Pendidikan Pelatihan dan peningkatan Prestasi Kerja. Probabilitas hasil sebesar 0.000 atau 0% sedangkan tarif $\alpha = 5\%$ dengan demikian $[p = 0.000 < \alpha = 0.050]$, sehingga dengan demikian Pendidikan Pelatihan **Signifikan** terhadap Prestasi Kerja. Dari hasil pembahasan dapat disimpulkan bahwa Pendidikan Pelatihan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor Kecamatan Pesanggrahan Jakarta Selatan sebesar 58,8%. Maka "Apabila pendidikan dan pelatihan pegawai negeri sipil dilaksanakan dengan baik dan intensif, melalui penciptaan lingkungan yang kondusif, akan dapat mempengaruhi peningkatan prestasi kerja pada Kantor Kecamatan Pesanggrahan Jakarta".

Kata Kerja : Prestasi Kerja, Pendidikan, Pelatihan, Manajemen

ABSTRACT

The purpose of this study was to study the contribution of educational training given to participants in Pesanggrahan District, South Jakarta. The type of research used in this

experiment is the Explanatory method. While collecting data in an explosive method was carried out by survey. From the results of the analysis and discussion the following results can be obtained: (1) Through a regression test $Y = a + bX$; $Y = 8.939 + 0.737$ (Training Education). This means that if Training Education (X) increases by 1 point, it will have an effect on Job Performance of 0.737 : (2) Training Education Trial (X) is 0.737, meaning that if Training Education increases it will result in increased Job Performance. Whereas through the training coefficient obtained by Training (X) of 0.588, so that variations in the increase and decrease in Achievement can be done by the Training Education variable (X) of 58.8%, and visible factors outside the education training variable (X) and Achievement variables employment (Y) of 41.2% : (3) Based on the hypothesis test (t test) obtained the value of t count Education Training variable of 7.694 and t table 1.694, thus H_0 is accepted and H_a is accepted, there needs to be between Training Education and Job Performance Improvement. The probability of a result is 0,000 or 0% based on tariff $\alpha = 5\%$ thus [$p = 0,000 < \alpha = 0,050$], so that Training Education is significant towards Job Performance. From the results of the discussion it can be concluded that Training Education is positive for the work performance of employees in the Pesanggrahan office in South Jakarta by 58.8%. So "Education and training of civil servants is carried out well and intensively, through a conducive environment renewal, will be able to improve work performance in the Pesanggrahan Jakarta District Office".

Keywords : Work Achievement, Education, Training, Management

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi karena globalisasi dan modernisasi menyebabkan banyak tantangan yang harus dihadapi suatu organisasi atau perusahaan. Untuk dapat bertahan sebuah instansi harus didukung sumber daya manusia yang cakap karena sumber daya manusia sangat berperan dalam menjalankan usaha atau kegiatan di dalam instansi tersebut (Soekidjo Notoatmodjo, 2003 : 2). Salah satu cara yang dapat dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan melalui pengembangan pegawai yaitu dengan melakukan pendidikan dan pelatihan (Ambar T.S dan Rosidah, 2003: 175).

Untuk mencapai kinerja yang diharapkan dalam suatu organisasi atau instansi, para pegawai harus mendapatkan program pendidikan dan pelatihan yang memadai untuk jabatannya sehingga pegawai terampil dalam melaksanakan pekerjaannya (Anwar, 2005:67).

Untuk meningkatkan mutu atau kinerja pegawai melalui pendidikan dan pelatihan harus dipersiapkan dengan baik untuk mencapai hasil yang memuaskan. Karena pendidikan dan pelatihan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari usaha pembinaan pegawai secara menyeluruh. Pentingnya pendidikan dan pelatihan bukanlah semata-mata bagi pegawai yang bersangkutan, tetapi juga

keuntungan organisasi. Karena dengan meningkatnya kemampuan atau keterampilan para pegawai, dapat meningkatkan produktivitas kerja para pegawai.

Keberadaan pegawai atau PNS sangat dibutuhkan dalam rangka pemberian pelayanan umum kepada masyarakat. Salah satu instrumen untuk dapat mengarahkan pegawai pada tingkat kompetensi yang diinginkan adalah penerapan sistem penilaian kinerja (prestasi kerja), yang secara formal tertuang pada PP No.10 tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan PNS, atau lebih dikenal dengan DP3. Yang dimaksud dengan DP3 adalah suatu daftar yang memuat hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan seorang pegawai negeri sipil dalam jangka waktu satu tahun yang dibuat oleh pejabat yang berwenang. Daftar tersebut digunakan sebagai bahan dalam melaksanakan pembinaan Pegawai Negeri Sipil, antara lain dalam mempertimbangkan kenaikan pangkat penempatan dalam jabatan, pemindahan dan kenaikan gaji berkala.

Tujuan diadakan penilaian prestasi kerja bagi pegawai negeri sipil adalah untuk mengenali kelebihan dan kekurangan pegawai, selain itu untuk membuat kinerja pegawai termotivasi menjadi lebih baik. "Setelah diberikannya pendidikan dan pelatihan pada pegawai

negeri sipil akan ada uji kompetensi menjelang akhir tahun, jika nantinya menjelang akhir tahun merasa dirinya tidak sanggup maka diizinkan untuk mengajukan pensiun dini. Namun, jika di akhir tahun tersebut kinerjanya tetap dibawah 25%, maka akan dipecat" ujar Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara, DR. Yuddy Chrisnandi (Tribunenews.com,18 November 2014). Masyarakat sedang menunggu apa gerakan Menpan selanjutnya untuk memperbaiki citra PNS dan birokrasi yang makin merosot.

KERANGKA ANALISIS

1. Admistrasi

Dalam arti sempit administrasi berasal dari kata *Administratie* (bahasa Belanda), yang meliputi kegiatan : catat mencatat, surat menyurat, pembukuan ringan, ketik mengetik, agenda dsb, yang bersifat teknis ketatausahaan (*clerical work*). Dengan demikian tata usaha adalah bagian kecil kegiatan dari Administrasi (Handayaniingrat, 1993:2). Administrasi menurut Leonard D. White adalah suatu proses yang pada umumnya terdapat pada semua usaha kelompok, Negara atau swasta, sipil atau militer, usaha yang besar dan kecil. Selanjutnya pengertian administrasi menurut Wiliam H. Newman

adalah bimbingan, kepemimpinan, dan pengawasan atas usaha-usaha kelompok individu, terhadap tercapainya tujuan bersama (Handyaningrat, 1993:2). Setelah mengetahui beberapa definisi administrasi, maka ciri-ciri administrasi tersebut diatas dapat di golongankan atas:

- a. Adanya kelompok manusia, yaitu kelompok yang terdiri atas 2 orang atau lebih;
- b. Adanya kerjasama dari kelompok tersebut;
- c. Adanya kegiatan/proses/usaha;
- d. Adanya bimbingan, kepemimpinan dan pengawasan;
- e. Adanya tujuan.

Administrasi dapat dibedakan dalam dua golongan yaitu :

- a. Administrasi Negara (*Public Administration*) yaitu kegiatan-kegiatan/proses/usaha di bidang kenegaraan (Handyaningrat, 1993:3).

Yang dimaksud dengan *Public Administration* menurut J.M. Pfiffner and Robert V Presthus dalam bukunya; *Public Administration*, mendefinisikan sebagai berikut:

Administrasi Negara adalah kegiatan Negara dalam melaksanakan kekuasaan / kewenangan politiknya (Handyaningrat, 1993:3).

- b. Administrasi Swasta/Niaga (*Private/Business Administration*), yaitu kegiatan/proses/usaha yang dilakukan dibidang swasta/niaga. Dalam bidang "Administrasi Niaga" (*Business Administration*) menurut Handyaningrat (1993:3) dapat diartikan sebagai berikut :

"Administrasi Niaga ialah kegiatan-kegiatan dari pada organisasi-organisasi Niaga dalam usahanya mencapai tujuan yaitu mencari keuntungan (*profit making*).

2. Organisasi

Organisasi secara singkat atau praktis dapat dikatakan merupakan suatu wadah atau alat kegiatan orang-orang bekerja sama. Sebagaimana pendapat (Handyaningrat,1993:42) bahwa organisasi adalah sarana/alat untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu dapat dikatakan organisasi adalah wadah

(wahana) kegiatan daripada orang-orang yang bekerjasama dalam usahanya mencapai tujuan. Dalam wadah kegiatan itu setiap orang harus tugas, wewenang dan tanggung jawabnya, hubungan dan tata kerjanya. Pengertian yang demikian disebut Organisasi yang bersifat "statis" karena sejedar hanya melihat kepada strukturnya. Disamping itu terdapat pengertian Organisasi yang bersifat "dinamis".

Dalam pengertian ini Organisasi dilihat daripada sudut dinamikanya, aktivitas/tindakan daripada tata hubungan yang terjadi dalam organisasi itu, baik yang bersifat formal maupun yang bersifat informal. Misalnya aktivitas tata hubungan antara atasan dan bawahan, tata hubungan antara sesama atasan, dan sesama bawahan. Berhasil atau tidaknya tujuan yang akan dicapai dalam organisasi, tergantung sepenuhnya kepada faktor manusianya (Handyaningrat, 1993:42).

Dengan pengertian organisasi yang dipaparkan di atas, dapat disimpulkan bahwa pengertian organisasi adalah kolektivitas orang-orang yang bekerja sama secara sadar dan sengaja untuk mencapai tujuan tertentu. Kolektivitas tersebut terbatas, berstruktur, dan beridentitas yang dapat dibedakan dengan kolektivitas-kolektivitas lainnya.

Berdasarkan definisi diatas tersebut maka dapat diberikan ciri-ciri organisasi sebagai berikut :

- a. Adanya suatu kelompok orang yang dapat dikenal.
- b. Adanya kegiatan yang berbeda-beda tetapi satu sama lain saling berkaitan yang merupakan kesatuan usaha/kegiatan.
- c. Tiap-tiap anggota memberikan sumbangan usahanya/tenaganya.
- d. Adanya kewenangan, koordinasi dan pengawasan.
- e. Adanya suatu tujuan.
- f. Melihat organisasi merupakan unit sosial yang berusaha mencapai tujuan tertentu, maka hakekat organisasi adalah mengejar tujuan tetapi apabila organisasi sudah terbentuk, organisasi akan mempunyai kebutuhan sendiri dan semua ini kadang-kadang menyebabkan organisasi akan tunduk kepada kebutuhan tersebut.

Tujuan organisasi mencakup bekerja fungsi, diantaranya yaitu memberikan pengarahan dengan cara menggambarkan keadaan masa akan

datang yang senantiasa berusaha di kejar dan diwujudkan oleh organisasi, dengan demikian tujuan organisasi tersebut menciptakan pula sejumlah pedoman bagi landasan kegiatan organisasi. Tujuan juga merupakan sumber legitimasi yang membenarkan setiap kegiatan organisasi, serta tentunya eksistensi organisasi itu sendiri. Tujuan lain organisasi adalah keadaan yang dikehendaki pada masa yang akan datang yang senantiasa dikejar oleh organisasi agar dapat direalisasikan. Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa organisasi merupakan wadah dan kerangka hubungan yang berstruktur, yang menjalankan fungsi tertentu untuk mencapai tujuan yang dikehendaki bersama.

3. Pengertian Manajemen

Menurut James A.F. Stonner memberikan sebuah definisi manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan (Arifin Abdulrachman, 2000:19).

Dr. SP. Siagian mendefinisikan manajemen sebagai kemampuan atau keterampilan untuk memperoleh suatu

hasil dalam rangka suatu pencapaian tujuan melalui orang lain. Dan manajemen juga merupakan inti daripada administrasi karena memang manajemen itu alat pelaksana utama daripada administrasi.

Luther Gulick memberikan definisi manajemen sebagai suatu cabang ilmu pengetahuan yang berusaha secara sistematis untuk memahami mengapa dan bagaimana manusia bekerja bersama untuk mencapai tujuan dan membuat sistem kerja sama ini lebih baik bermanfaat bagi manusia (Handoko, 1999:9). Pada definisi di atas, manajemen dititik beratkan pada usaha memanfaatkan orang lain dalam pencapaian tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka orang-orang didalam organisasi harus jelas wewenang, tanggung jawab dan tugas pekerjaannya.

Sedangkan pengertian manajemen yang dikemukakan oleh Millet (1954) bahwa : "*Management is the process of directing and fasilitating the work of people organized informal group to achieve a disire goal*". (Manajemen adalah sebuah proses memimpin dan melancarkan pekerjaan dari orang-orang yang terorganisir secara formal sebagai kelompok untuk memperoleh tujuan yang diinginkan) (T.Hani Handoko 2001:10). Definsi manajemen tersebut lebih menitikberatkan pada sebuah proses

seseorang untuk memimpin suatu manajemen serta tugas yang dilaksanakan dapat berjalan dengan lancar dan terstruktur untuk menentukan tujuannya.

4. Pendidikan Dan Pelatihan

Program pendidikan dan pelatihan merupakan sarana pembinaan dan pengembangan karir, melalui keikutsertaan dalam program pendidikan dan pelatihan, pegawai terpilih secara sadar dan berencana dipersiapkan oleh organisasinya untuk menerima tanggung jawab pekerjaan yang berbeda (rotasi) dan atau kedudukan/jabatan yang lebih tinggi (promosi) pada waktu yang akan datang (*future oriented*), dan karenanya program pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu investasi sumber daya manusia (*human investment*) yang sangat berharga bagi setiap organisasi pemerintah (Lembaga Administrasi Negara, 2002). Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dalam rangka meningkatkan sumber daya manusia pada setiap unit kerja juga akan berhubungan dengan hakikat pendidikan dan pelatihan.

Menurut Notoatmodjo (2003) Pendidikan dan pelatihan adalah merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia,

terutama untuk mengembangkan intelektual dan kepribadian manusia. Sedangkan menurut Hasibuan (2003) pendidikan dan pelatihan merupakan proses peningkatan keterampilan kerja baik teknis maupun manajerial. Pendidikan berorientasi pada teori, dilakukan dalam kelas, berlangsung lama dan biasanya menjawab *why*. Sedangkan pelatihan berorientasi di lapangan, berlangsung singkat dan biasanya menjawab *how*. Menurut Simamora (2001).

Pendidikan dan pelatihan pegawai adalah suatu persyaratan pekerjaan yang dapat ditentukan dalam hubungannya dengan keterampilan dan pengetahuan berdasarkan aktivitas yang sesungguhnya dilaksanakan pada pekerjaan. Program pendidikan dan pelatihan merupakan sarana pembinaan dan pengembangan karir, melalui keikutsertaan dalam program pendidikan dan pelatihan, pegawai terpilih secara sadar dan berencana dipersiapkan oleh organisasinya untuk menerima tanggung jawab pekerjaan yang berbeda (rotasi) dan atau kedudukan/ jabatan yang lebih tinggi (promosi) pada waktu yang akan datang (*future oriented*), dan karenanya program pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu investasi sumber daya manusia (*human investment*) yang sangat berharga bagi setiap organisasi

pemerintah (Lembaga Administrasi Negara, 2002). Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dalam rangka meningkatkan sumber daya manusia pada setiap unit kerja juga akan berhubungan dengan hakikat pendidikan dan pelatihan. Berdasarkan pengertian-pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan pegawai merupakan suatu keterampilan, keterampilan dan pengetahuan berdasarkan aktivitas kerja yang sesungguhnya terinci dan rutin agar dapat menjalankan dan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

5. Pegawai Negeri Sipil

Pegawai Negeri berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan, dan pembangunan. Sebagaimana diketahui bahwa pegawai negeri merupakan unsur pendukung pelaksana dalam membantu pemerintah dalam roda pembangunan nasional. Pengertian Pegawai Negeri menurut Undang-Undang Pokok-Pokok Kepegawaian nomor 43 tahun 1999

tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian adalah sebagai berikut : “Pegawai Negeri adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi tugas Negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku”.

Dari rumusan tersebut di atas maka ada empat unsur penting yang dinyatakan seseorang sebagai Pegawai Negeri, yakni:

- a. Memenuhi syarat yang telah ditentukan dalam peraturan perundangan yang berlaku;
- b. Diangkat oleh pejabat yang berwenang;
- c. Diserahi tugas dalam suatu jabatan negara atau tugas lainnya yang ditetapkan berdasarkan peraturan perundangan yang berlaku; dan
- d. Di gaji menurut peraturan yang berlaku.

Pegawai Negeri adalah unsur Aparatur Negara, Abdi Negara dan Abdi Masyarakat dalam menyelenggarakan tugas-tugas umum pemerintahan melalui mekanisme kerja sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing, Pegawai Negeri terdiri dari :

1. Pegawai Negeri Sipil dibagi menjadi Pegawai Negeri Sipil Pusat adalah Pegawai Negeri Sipil yang gajinya dibebankan pada Anggaran Pendapatan

dan Belanja Negara dan bekerja pada Kementerian, Lembaga Pemerintah Non Kementerian, Kesekretariatan Lembaga Tertinggi/Tinggi Negara, Instansi Vertikal di Daerah Propinsi/Kabupaten Kota, Kepanitraan Peradilan, atau dipekerjaan untuk menyelenggarakan tugas Negara lainnya. Pegawai Negeri Sipil Kementerian Pertahanan selanjutnya disingkat PNS Kemhan, adalah PNS yang bertugas di lingkungan unit organisasi Kemhan, PNS Kemhan yang dipekerjakan di UPN "Veteran", unit organisasi Mabes TNI, Unit Organisasi TNI AD, Unit Organisasi TNI AL dan Unit Organisasi TNI AU. Pegawai Negeri Sipil Pusat dan Pegawai Negeri Sipil Daerah yang diperbantukan di luar instansi induk, gajinya dibebankan pada instansi yang menerima perbantuan.

2. Anggota Tentara Nasional Indonesia. Mengenai ketentuan Anggota Tentara Nasional Indonesia telah diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 34 Tahun 2004 tentang Tentara Nasional Indonesia.

3. Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia. Mengenai ketentuan Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia telah diatur dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Republik Indonesia.

Menurut Peraturan Panglima TNI Nomor Perpang/28/X/2007 tanggal 3 Oktober

2007 tentang Petunjuk Administrasi Pembinaan Personel Pegawai Negeri Sipil TNI adalah:

Pegawai Negeri Sipil TNI merupakan komplemen dari Prajurit TNI, oleh karena itu Pegawai Negeri Sipil TNI dan Prajurit TNI merupakan suatu kesatuan yang terpadu dan bertanggung jawab dalam pelaksanaan tugas tugas pokok TNI. Keterpaduan tersebut harus tercermin dalam semua tingkat organisasi dan wajib memahami peranannya masing-masing. Penggunaan Pegawai Negeri Sipil di lingkungan TNI dilakukan atas pertimbangan adanya beberapa jabatan tertentu yang lebih efektif dan efisien dijabat oleh Pegawai Negeri Sipil TNI, sehingga dapat menjamin kontinuitas pelaksanaan tugas pokok TNI.

Berdasarkan penjelasan diatas jelaslah bahwa Pegawai Negeri Sipil merupakan faktor pendukung dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan, oleh karena itu diperlukan Pegawai Negeri baik anggota TNI maupun Pegawai Negeri Sipil yang berkemampuan dalam melaksanakan tugas secara professional dan bertanggung jawab dalam menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan, serta bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme.

6. Prestasi Kerja

Pengertian Prestasi Kerja Byars dan Rue (1984) dalam Sutrisno (2010:150) mengartikan prestasi sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaan. Bernadin dan Russel (1993) dalam Sutrisno (2010:150) memberikan definisi tentang prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Prestasi kerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan (Maier, 1965) dalam Sutrisno (2010:150). Lawler dan Porter (1967) dalam Sutrisno (2010:150) yang menyatakan bahwa job performance (prestasi kerja) adalah "successful role achievement" yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya. Hasibuan (2000), menjelaskan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja baik kualitas dan kuantitas yang dapat dihasilkan oleh pegawai tersebut dari uraian pekerjaannya.

Efendi (2002), mendefinisikan prestasi kerja sebagai hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan peran pegawai dalam organisasi. Prabu (2009) dalam Sutrisno (2010:151) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai

dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai tersebut. Hasibuan (2007) dalam Sutrisno (2010:151) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada pegawai yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Dari definisi-definisi para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah suatu catatan hasil kerja yang dicapai seseorang sebagai kesuksesan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu selama kurun waktu tertentu.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Eksplanatif, yaitu suatu penelitian yang menjelaskan atau menggambarkan sesuatu, yang bertujuan menguji hipotesis yang berkenaan dengan hubungan sebab akibat diantara variabel yang diteliti. Sedangkan pengumpulan data dalam metode eksplanatif dilakukan dengan pendekatan survey. Survey merupakan suatu penelitian kuantitatif yang sama kepada banyak orang untuk kemudian

seluruh jawaban yang diperoleh peneliti dicatat, diolah, dan dianalisis.

1. Populasi dan Sampel

Secara umum, populasi diartikan sebagai seluruh anggota kelompok yang sudah ditentukan karakteristiknya dengan jelas, baik itu kelompok orang, objek, atau kejadian. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai di kantor Kecamatan Pesanggrahan Jakarta yang jumlahnya 32 orang. Teknik pengambilan dalam penelitian ini adalah Sampling jenuh menurut (Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta, 2006:149) yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Berdasarkan pendapat tersebut maka peneliti

mengambil 32 orang pegawai di kantor kecamatan Pesanggrahan.

2. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh melalui penelitian lapangan, sedangkan data sekunder merupakan data yang diperoleh melalui studi kepustakaan.

3. Instrument Penelitian

Instrumen penelitian dalam penulisan ini menggunakan metode Likert atau Skala Likert, dimana metode Likert memberikan nilai skala untuk tiap alternatif jawaban yang berjumlah lebih dari dua jawaban. Dengan demikian, instrumen penelitian itu akan menghasilkan total skor bagi tiap anggota sampel. Dalam penelitian ini digunakan alternatif jawaban berjumlah 5 kategori. Semua pertanyaan dari alternatif-alternatif jawaban diberi skor:

Alternatif	Nilai Skala	
Sangat Setuju	(SS)	5
Setuju	(S)	4
Netral	(N)	3
Tidak Setuju	(TS)	2
Sangat Tidak Setuju	(STS)	1

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian Kepustakaan

Melalui penelitian ini penulis membaca dan mempelajari berbagai macam literatur yang erat hubungannya dengan materi penulisan Penelitian guna mendapatkan data dan bahan yang dapat mendukung secara teoritis.

2. Penelitian Lapangan

Yaitu melakukan penelitian secara langsung ke lapangan tempat obyek penelitian. Data-data yang tercakup dalam penelitian adalah:

a. Observasi

Untuk mendapatkan data yang lebih efektif, penulis terjun langsung ke lokasi penelitian untuk mendapatkan data tentang bagaimana prestasi kerja pegawai negeri sipil setelah mendapatkan pendidikan dan pelatihan di kantor Kecamatan Pesanggrahan Jakarta.

b. Wawancara

Untuk memperoleh keterangan yang lebih banyak mengenai hasil prestasi kerja pegawai negeri sipil di bagian kepegawaian Kantor Kecamatan Pesanggrahan.

c. Pemberian Kuesioner

Untuk mendapatkan data riil di lapangan berkaitan dengan kualitas kinerja pegawai negeri sipil terhadap pendidikan dan pelatihan yang diberikan pada Kantor Kecamatan Pesanggrahan. penulis memperoleh data dari jawaban atas pertanyaan yang penulis ajukan dalam kuesioner.

d. Studi Dokumentasi

Melalui teknik ini, penulis mencari data dengan mempelajari buku-buku dan dokumen-dokumen yang relevan dengan topik yang diteliti.

Sedangkan teknik pengolahan data dilakukan dengan cara editing data yang telah dikumpulkan, kemudian ditabulasikan dalam bentuk tabel atau pengelompokan, serta dilakukan perhitungan dengan menggunakan program SPSS (*statistik product*

service solutions) versi 20.00 for windows.

5. Uji Hipotesis Penelitian

Untuk menguji hipotesis, maka dilakukan analisis melalui:

A. Uji Korelasi

Untuk menganalisis data primer maka dipergunakan metode kuantitatif yang didasarkan pada teknik analisis statistik yaitu dengan cara mencari koefisien korelasi antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y, dalam hal ini sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono bahwa koefisien korelasi adalah "suatu alat statistik yang dapat digunakan membandingkan hasil pengukuran dua variabel yang berbeda agar dapat menentukan tingkat hubungan antara variabel tersebut". Dalam analisis koefisien korelasi terdapat analisis korelasi sederhana dan analisis korelasi ganda. Analisis korelasi sederhana dimaksudkan untuk melukiskan hubungan antara variabel Kompensasi dengan motivasi kerja. Untuk analisisnya penulis menggunakan rumus koefisien korelasi (rank-order correlation) yang diberi simbol "r" sebagai berikut:

r_{xy} = Korelasi Product Moment (untuk mengetahui nilai hubungan yang terjadi dalam penelitian).

n = Besarnya sampel dalam penelitian.

= Jumlah variabel bebas.

= Jumlah variabel bebas yang telah dikuadratkan.

= Jumlah masing-masing tiap jawaban responden yang dikuadratkan.

= Jumlah variabel terikat.

(= Jumlah variabel terikat yang telah dikuadratkan.

= Jumlah dari masing-masing tiap jawaban responden yang dikuadratkan.

$r_{xy} = 1$ atau mendekati 1, maka hubungan antara X dan Y kuat dan positif.

$r_{xy} = -1$ atau mendekati -1, maka korelasinya dikatakan sangat kuat dan negatif.

$r_{xy} = 0$ atau mendekati 0, maka hubungan antara kedua variabel sangat lemah atau tidak berhubungan sama sekali.

Selanjutnya untuk dapat memberikan interpretasi seberapa kuat hubungan

antara variabel independen dengan variabel dependen, maka dapat digunakan pedoman sebagai

PEMBAHASAN

Kecamatan Pesanggrahan merupakan salah satu kecamatan di wilayah Kota Administrasi Jakarta Selatan, sesuai dengan surat Keputusan Gubernur Kepala Daerah Khusus Ibu Kota Jakarta Nomor : 1251 Tahun 1986, Nomor : 435 Tahun 1966 dan Nomor : 1986 Tahun 2000, Nomor : 171 Tahun 2007 maka luas wilayah Kecamatan Pesanggrahan adalah 13,45 Km² yang terdiri atas 51 RW dan 527 RT. Uji Validitas berhubungan dengan suatu pengujian item-item dalam kuesioner yang akan digunakan. Dalam penelitian ini akan digunakan analisis korelasi item, yaitu dengan menghitung korelasi antar nilai keseluruhan yang diperoleh dari setiap butir pertanyaan dengan nilai keseluruhan yang diperoleh atau skor totalnya. Skor total adalah skor yang diperoleh dari hasil penjumlahan semua skor item pertanyaan. Apabila skor item pertanyaan positif dengan skor totalnya, maka dapat dikatakan bahwa alat pengukuran tersebut mempunyai validitas.

Pengukuran validitas butir kuesioner penelitian ini dilakukan dengan melihat Koefisien korelasi *Product-Moment Pearson* dari 32 sampel. Dengan jumlah 32 orang ini maka distribusi skor (nilai) akan lebih mendekati kurve normal. Pengujian validitas dengan menggunakan *software SPSS 17.00 for Windows*. Pengujian validitas dilakukan untuk masing-masing butir pertanyaan dari variabel X dan variabel Y. Uji validitas penelitian ini melalui pengukuran derajat korelasi antara masing-masing butir pertanyaan terhadap masing-masing variabel, di mana masing-masing dimensi meliputi dua item pertanyaan. Ringkasan uji validitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini, sedangkan *output SPSS* selengkapnya dapat dilihat dalam lampiran.

Tabel 4.1

Uji Validitas Variabel Pendidikan dan Pelatihan (X)

No	Pertanyaan	r_{hit}	r_{tab}	Ket
1	Metode yang digunakan dalam pendidikan dan pelatihan sesuai dengan latar belakang jabatan?	0.702	0.349	Valid
2	Banyaknya pengetahuan baru yang diberikan pengajar terhadap Pegawai saat pendidikan dan pelatihan?	0.735	0.349	Valid
3	Saat pelatihan memiliki kesempatan untuk bertanya atau memilih materi yang sesuai kebutuhan atau tupoksi?	0.615	0.349	Valid
4	Pengajar atau Pelatih memberikan materi yang mudah dicerna pegawai ?	0.474	0.349	Valid
5	Pegawai semangat mengikuti Pendidikan dan Pelatihan yang didapat ?	0.756	0.349	Valid
6	Pegawai aktif saat pendidikan dan pelatihan berlangsung ?	0.755	0.349	Valid
7	Banyaknya jumlah pekerjaan dihasilkan sesuai target?	0.712	0.349	Valid
8	Suksesnya visi dan misi yang telah ada karena meningkatnya pengetahuan Pegawai setelah Pendidikan dan Pelatihan ?	0.748	0.349	Valid

9	Jadwal waktu pelaksanaan pendidikan dan pelatihan seluruhnya dapat dipenuhi Pegawai ?	0.661	0.349	Valid
10	(Efisiensi pegawai di kantor kecamatan) Tidak ada yang memiliki penumpukan tugas kerja atau pegawai yang tidak memiliki tugas kerja ?	0.856	0.349	Valid
11	Seluruh pegawai dan atasan ikut berpartisipasi dalam Pendidikan dan pelatihan yang dibuat ?	0.803	0.349	Valid
12	Tingkat keberanian pegawai dalam konsekuensi pekerjaan yang harus cepat selesai (Dapat Berkerja dalam tekanan dan <i>deadline</i>) ?	0.842	0.349	Valid
13	Tingkat tanggung jawab pegawai untuk mengedepankan tugas yang telah diberikannya?	0.769	0.349	Valid
14	Tingkat ketanggapan pegawai terhadap pertanyaan yang diberikan pelatih/pemberi materi yang ada saat Pendidikan dan Pelatihan ?	0.788	0.349	Valid
15	Pegawai bertanggung jawab menyelesaikan pendidikan dan pelatihan yang telah diberikan ?	0.795	0.349	Valid

Berdasarkan hasil observasi validitas variabel Pendidikan dan dan pengolahan data terhadap uji Pelatihan menunjukkan dari

keseluruhan item pertanyaan didapat $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.349). Dengan demikian dari 15 item pertanyaan dinyatakan valid. Untuk menjawab hipotesis adanya hubungan antara Pendidikan dan Pelatihan (X) terhadap Prestasi

Kerja (Y), maka digunakan uji Korelasi, hasil pengolahan data dengan menggunakan Software Statistic Product Service Solution Versi 17.00 dihasilkan output Correlation Pearson sebagai berikut :

Tabel 4.5

Hasil Korelasi Dengan Memakai SPSS'17.00

	Prestasi Kerja	Pendidikan dan Pelatihan
Pearson Correlation	1.000	0.821
Prestasi Kerja		
Pendidikan dan Pelatihan	0.821	1.000

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2016

Hasil Uji :

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

Nilai korelasi sebesar 0.821 atau 82,1% dengan demikian terdapat hubungan positif antar variabel, artinya bila Pendidikan dan Pelatihan (X) ditingkatkan maka secara langsung akan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja (Y).

3. Uji Koefisien Penentu / Determinan (KD)

Kaidah :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Dari hasil uji koefisien penentu melalui SPSS'17.00 Nilai Koefisien determinan (R-square) Pendidikan dan Pelatihan (X) sebesar 0.588 atau 58,8% dengan demikian variasi peningkatan dan penurunan Prestasi

Kerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Pendidikan dan Prestasi Kerja (X) sebesar 58,8% sehingga faktor-faktor diluar kedua variabel sebesar 41,2%.

Uji Hipotesis (Uji t)

Kaidah :

$t_{hitung} > t_{tabel}$ (Ho) ditolak dan (Ha) diterima

$t_{hitung} < t_{tabel}$ (Ho) diterima dan (Ha) ditolak

Nilai t_{hitung} 7.694 sedangkan t_{tabel} sebesar 1.694 dengan demikian t_{hitung} 7.694 > t_{tabel} 1.694 sehingga (Ho) Ditolak dan (Ha) diterima artinya ada Pendidikan dan Pelatihan bememiliki

pengaruh positif dan cukup besar terhadap Prestasi Kerja.

Probabilitas hasil penelitian diketahui sebesar 0.000 sedangkan nilai α ditetapkan sebesar 5% dengan demikian [$\rho = 0.000 < \alpha = 0,050$]

karena nilai probabilitas dibawah nilai alpha (α) maka variabel Pendidikan dan Pelatihan Signifikan terhadap peningkatan Prestasi Kerja, artinya variabel Pendidikan dan pelatihan dapat dijadikan parameter dalam menentukan peningkatan Prestasi Kerja.

Dari hasil analisis dan pembahasan dapat diperoleh rujukan sebagai berikut :

- a. Melalui uji regresi $Y = a + bX$; $Y = 8.939 + 0.737$ (Pendidikan dan Pelatihan). Ini berarti bila Pendidikan dan Pelatihan (X) ditingkatkan sebesar 1 point, maka akan memberikan pengaruh terhadap Prestasi Kerja sebesar 0.737.
- b. Uji korelasi Pendidikan dan Pelatihan (X) sebesar 0,737, artinya bila Pendidikan dan Pelatihan ditingkatkan

maka akan menghasilkan Prestasi Kerja meningkat. Sedangkan melalui koefisien penentu didapat Pendidikan dan Pelatihan (X) sebesar 0.588, sehingga variasi peningkatan dan penurunan Prestasi Kerja dapat dijelaskan oleh variabel Pendidikan dan Pelatihan (X) sebesar 58,8%, dan terlihat faktor-faktor di luar variabel pendidikan pelatihan (X) dan variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 41,2%.

- c. Berdasarkan uji hipotesis (uji t) didapat nilai t hitung variabel Pendidikan dan Pelatihan sebesar 7.694 dan t tabel 1.694, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga ada pengaruh antara Pendidikan Pelatihan

dan peningkatan Prestasi Kerja.

Probabilitas hasil sebesar 0.000 atau 0% sedangkan tarif $\alpha = 5\%$ dengan demikian [$\rho = 0.000 < \alpha = 0.050$], sehingga dengan demikian Pendidikan Pelatihan **Signifikan** terhadap Prestasi Kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, diperoleh hasil bahwa Variabel besaran pengaruh pendidikan pelatihan pegawai negeri sipil terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor Kecamatan Pesanggrahan Jakarta Selatan dipengaruhi oleh dimensi-dimensi kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, batasan waktu, hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, kecekatan mental, inisiatif, sikap pegawai serta disiplin waktu dan absensi.

a. Melalui uji regresi $Y = a + bX$; $Y = 8.939 + 0.737$ (Pendidikan pelatihan). Ini berarti bila Pendidikan Pelatihan

(X) ditingkatkan sebesar 1 point, maka akan memberikan pengaruh terhadap Prestasi Kerja sebesar 0.737.

b. Uji korelasi Pendidikan Pelatihan (X) sebesar 0,737, artinya bila Pendidikan Pelatihan ditingkatkan maka akan menghasilkan Prestasi Kerja meningkat. Sedangkan melalui koefisien penentu didapat Pendidikan Pelatihan (X) sebesar 0.588, sehingga variasi peningkatan dan penurunan Prestasi Kerja dapat dijelaskan oleh variabel Pendidikan Pelatihan (X) sebesar 58,8%, dan terlihat faktor-faktor di luar variabel pendidikan pelatihan (X) dan variabel prestasi kerja (Y) sebesar 41,2%.

c. Berdasarkan uji hipotesis (uji t) didapat nilai t hitung variabel Pendidikan Pelatihan sebesar 7.694 dan t tabel 1.694, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga Pendidikan Pelatihan berpengaruh positif terhadap peningkatan Prestasi Kerja.

Probabilitas hasil sebesar 0.000 atau 0% sedangkan tarif $\alpha = 5\%$ dengan

demikian [$\rho = 0.000 < \alpha = 0.050$], sehingga dengan demikian Pendidikan Pelatihan Signifikan terhadap Prestasi Kerja.

2. Terhadap teori yang digunakan, yakni teori Pendidikan Pelatihan dari Mathis (2002) dan teori Prestasi Kerja dari Sutrisno (2010), menunjukkan adanya korelasi dan hubungan yang kuat atas dimensi dan indikator-indikator yang diteliti, sehingga keduanya menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan.

B. SARAN

1. Pimpinan harus selalu memantau perkembangan kinerja pegawai dengan cermat agar prestasi pegawai dapat lebih baik lagi.

2. Pihak Pimpinan hendaknya mencari faktor penyebab menurunnya tanggung jawab dan semangat kerja serta kerjasama tim yang menurun. Karena faktor tersebut mempengaruhi penilaian prestasi kerja pegawai.

3. Pimpinan melakukan komunikasi yang rutin terhadap pegawai untuk bertukar pikiran dan pendapat tentang kelemahan atau kesalahan masing-masing pegawai dan mencari solusi bersama untuk mengatasinya.