

Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bima

Nely Sofiana¹⁾, Firmansyah Kusumayadi²⁾, Kartin Aprianti³⁾
Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima^{1,2,3}

*Email Korespodensi: firmansyah90.stiebima@gmail.com

Diterima: 16-08-2024 | Disetujui: 17-08-2024 | Diterbitkan: 18-08-2024

ABSTRACT

Effective education and training will help employees to be more motivated to improve their work performance. If employees can participate in training effectively, then the expertise, skills and knowledge gained from training will improve employee work performance. This research aims to analyze the influence of education and training on employee work performance at the Public Works and Spatial Planning Department in Bima Regency. The population in this study was 50 respondents with a sample size of 35 respondents. This research uses a quantitative approach with the Purposive Sampling method. Data was collected through questionnaires that have been validated and reliable. Data analysis uses multiple regression analysis techniques using SPSS Version 23 software. The research results show that education and training simultaneously influence employee work performance. The correlation coefficient (R) value is 0.824, indicating that the two independent variables (education and training) have an influence of 82.4% on the dependent variable (work performance). This shows that the relationship between education and training on the work performance of employees at the Public Works and Spatial Planning Department in Bima Regency is classified as very strong.

Keywords: Education, Training, Job Performance

ABSTRAK

Pendidikan dan pelatihan secara efektif akan membantu pegawai untuk lebih termotivasi meningkatkan prestasi kerjanya. Jika pegawai dapat mengikuti pelatihan secara efektif, maka keahlian, keterampilan, dan pengetahuan yang didapat dari pelatihan akan meningkatkan prestasi kerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang di Kabupaten Bima. Populasi dalam penelitian ini 50 responden dengan jumlah sampel 35 responden. Penelitian ini menggunakan jenis pendekatan kuantitatif dengan metode Purposive Sampling. Data dikumpulkan melalui kuisioner yang telah divalidasi dan direliabilitas. Analisis data menggunakan teknik analisis regresi berganda dengan menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS Versi 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai. Nilai koefisien korelasi (R) adalah sebesar 0.824 menunjukkan bahwa kedua variabel independen (pendidikan dan pelatihan) mempunyai pengaruh sebesar 82,4% terhadap variabel terikat (prestasi kerja). Hal ini menunjukkan hubungan antara pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang di Kabupaten Bima tergolong sangat kuat.

Kata Kunci: Pendidikan, Pelatihan, Prestasi Kerja

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Sofiana, N., Kusumayadi, F., & Aprianti, K. (2024). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bima. *PENG: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 2(1), 164-172. <https://doi.org/10.62710/2xa7bk15>

PENDAHULUAN

Peranan manusia sebagai sumber daya dalam organisasi semakin diyakini kepentingannya. Sebagai lembaga atau organisasi, setiap organisasi harus terus menerus bertumbuh baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Kemampuan bertumbuh ini memungkinkannya tangguh bukan saja dalam mempertahankan eksistensinya akan tetapi juga dalam mengembangkan dirinya secara mantap dalam rangka pencapaian tujuan organisasi (Amelia, 2022). Manusia memang merupakan salah satu unsur manajemen dalam proses pencapaian tujuan, namun unsur manusia memiliki posisi yang lebih strategis dibanding unsur-unsur lainnya. Karena keberadaan unsur lain sangat ditentukan dari keandalan sumberdaya manusia. Namun manusia di zaman modern ini masih membutuhkan suatu program pendidikan serta pelatihan yang bertujuan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu untuk kebutuhan sekarang (Fasha, 2023).

Tujuan pengembangan pegawai dalam hal ini pendidikan dan pelatihan adalah untuk memperbaiki efektivitas kerja pegawai dalam mencapai hasil kerja yang telah ditetapkan (Amelia, 2022). Perbaikan efektivitas kerja dapat dilakukan dengan cara memperbaiki atau meningkatkan pengetahuan pegawai, keterampilan pegawai, maupun sikap pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Bima itu sendiri terhadap tugas-tugasnya. Salah satu faktor yang dianggap penting bagi peningkatan prestasi kerja pegawai yaitu adanya pendidikan dan pelatihan bagi pegawai. Pegawai diharapkan menyukai tantangan dan mampu memecahkan permasalahan dalam pekerjaannya dengan lebih baik yang pada akhirnya dapat mendukung tercapainya prestasi kerja secara memuaskan perlu didukung adanya pendidikan dan pelatihan terlebih dahulu. Pemimpin dalam hal ini perlu memberi kesempatan pada bawahan agar mereka dapat mengaktualisasikan diri secara baik dan wajar (Habib, 2023).

Prestasi kerja pada dasarnya diukur sesuai dengan kepentingan organisasi dan mempertimbangkan pegawai yang dinilainya. Beberapa dimensi yang sering digunakan untuk mengukur prestasi kerja pegawai antara lain adalah kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, kemandirian, inisiatif, adaptabilitas, serta kerjasama. Selain itu terdapat dimensi lain yang dapat ditambahkan untuk mengukur prestasi kerja pegawai, yaitu ketepatan waktu, efektifitas biaya, kebutuhan pengawasan, serta pengaruh interpersonal (Manuain, 2022).

Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang adalah suatu dinas pemerintah yang mempunyai fungsi dan tugas, dimana fungsi tersebut meliputi: perumusan kebijakan dinas, penyusunan rencana strategik. Berdasarkan hasil observasi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Bima, Peneliti menemukan permasalahan seperti masih banyaknya para pegawai memiliki latar belakang pendidikan yang rendah dan keterampilan yang kurang memadai, sehingga sulit mengkoordinir tujuan yang ada sebagai dasar untuk mengatur kualitas pegawai. Hasil wawancara dengan KASUBAG bagian pekerjaan umum terdapat permasalahan mengenai prestasi kerja pegawai. Hal ini dapat dilihat bahwa ketepatan waktu, dimana ketepatan waktu tersebut berkaitan dengan disiplin waktu dan kehadiran pegawai yang datang tepat waktu. Contohnya masih banyak pegawai yang sering bolos dalam bekerja, dan kualitas kerja, berhubungan dengan ketelitian dan kerapian dalam mengalami tugas-tugas yang ada di dalam organisasi. Kualitas kerja pegawai masih kurang maksimal dan profesional karena ada beberapa pegawai yang masih kurang menguasai komputer dan teknologi terbaru. Peneliti menduga permasalahan timbul di atas disebabkan karena masih rendahnya pendidikan dan pelatihan yang diberikan pada pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan

Tata Ruang Kabupaten Bima. Hal ini terlihat dari pengembangan karir yang belum optimal dari pegawai Dinas PUTR Kabupaten Bima.

Untuk mengatasi rendahnya kompetensi atau pengetahuan pegawai terhadap pekerjaannya, Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Bima telah mengadakan pelatihan. Pelatihan ini tidak saja dilakukan di dalam internal instansi tetapi juga dengan mengirim pegawainya untuk melaksanakan pelatihan keluar daerah atau ke pusat. Jadi dengan adanya pendidikan pelatihan diharapkan akan menunjang keberadaan suatu organisasi agar mampu bersaing dimasa sekarang maupun dimasa yang akan datang, serta mampu menunjang keberadaan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Mencermati pada uraian pada latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Bima.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah aosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016:04). Penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya. Tujuan penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori-teori atau hipotesis yang berkaitan dengan fenomena alam. Proses pengukuran adalah bagian yang sentral dalam penelitian kuantitatif karena hal ini memberikan hubungan yang fundamental antara pengamatan empiris dan ekspresi matematis dari hubungan hubungan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan sumber data primer. Dalam penelitian ini untuk mengukur variabel maka digunakan kuesioner yang bersifat tertutup dimana responden diberi alternatif pilihan jawaban pada setiap pernyataan. kuesioner dibagikan pada sejumlah responden, dan seluruh variabel akan diukur menggunakan skala likert.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tentu ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2018). Jumlah Populasi sebanyak 50 orang pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Bima terdiri dari 35 Pegawai Negeri Sipil dan 15 pegawai kontrak (honorar), Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 35 Pegawai Negeri Sipil dan tehnik pengambilan sampel menggunakan tehnik purposive sampling. Teknik pengumpulan data observasi, angket (kuesioner), Studi Pustaka dan dokumentasi.. Teknik Analisis Data dilakukan dengan cara Uji Validitas dan Uji Reabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda, Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi, Uji Hipotesis yang terdiri dari Uji Hipotesis Parsial (Uji T) digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Adapun kriteria pengukuran signifikan atau tidanya adalah sebagai berikut : Jika nilai signifikan ($\text{sig} > 0,05$), nilai t-hitung tidak signifikan dan Jika nilai signifikan ($\text{sig} < 0,05$), nilai t-hitung signifikan.. Uji Hipotesis Simultan (Uji F) yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel bebas X_1 dan X_2 secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat (Y)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Persamaan Regresi Berganda

Untuk mengetahui nilai koefisien korelasi dan konstanta variabel X1, X2 dan variabel Y dapat dilihat pada tabel output SPSS sebagai berikut :

Tabel 1. Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a					
Model		Unstandardized	Standar	t	Sig.	Collinearity	
		Coefficients	dized			Statistics	
		B	Coeffic			Toler	VIF
			ients			ance	
		Std.	Beta				
		Error					
	(Constant)	10.284	4.461	2.305	.028		
1	X1	.096	.062	1.563	.062	.781	1.280
	X2	.503	.079	.726	6.405	.000	.781
a. Dependent Variable: Y							

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah dengan SPSS 23.0, (2024)

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 1. di atas, diperoleh persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 10.284 + 0.096X_1 + 0.503X_2$$

Nilai konstanta persamaan regresi bernilai positif 10,284 angka tersebut menunjukkan bahwa jika X1 (pendidikan), X2 (pelatihan) konstan atau X=0, maka prestasi kerja pegawai bernilai sebesar 10,284 jenjang kriteria. Koefisien regresi variabel pendidikan adalah positif 0,096 hal ini berarti apabila ada peningkatan pendidikan sebesar 1 satuan maka akan berdampak pada peningkatan prestasi kerja pegawai sebesar 0,096 satuan. Koefisien regresi variabel pelatihan adalah positif 0,503 hal ini berarti apabila ada peningkatan nilai pelatihan sebesar 1 satuan maka akan berdampak pada peningkatan prestasi kerja pegawai sebesar 0,503 satuan.

Nilai koefisien korelasi (R) adalah sebesar 0.824 (82,4%). Sehingga dapat dinyatakan terdapat hubungan yang positif antara variabel variasi pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai yang dikategorikan pada tingkat keeratan hubungan yang sangat kuat.

Nilai adjusted R² pada tabel 4.8 uji determinasi yaitu 0.679, hal ini berarti 67,9% variabel prestasi kerja pegawai dapat dijelaskan dari kedua variabel independen yaitu pendidikan dan pelatihan, sedangkan sisanya 32.1% dipengaruhi oleh faktor lain diluar model penelitian ini.

Tabel 2: Hasil Uji-t (Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	10.284	4.461		2.305	.028
1	X1	.096	.062	.177	1.563	.062
	X2	.503	.079	.726	6.405	.000

Sumber : Data diolah dengan SPSS 23.0, (2024)

Dari tabel output di atas dapat diinterpretasikan masing-masing pengaruh antar variabel sebagai berikut :

- 1) Berdasarkan tabel output SPSS di atas menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dari hasil penelitian dan pengujian hipotesis diperoleh t-hitung sebesar 1,563 dan nilai t-tabel sebesar 1,985 ($1,563 < 1,985$) atau nilai signifikansi variasi pendidikan lebih besar dari α (alpha) ($0,062 > 0,05$).,Jadi, pendidikan secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Bima. Berarti semakin baik tingkat pendidikan maka semakin baik pula prestasi kerja pegawai. Serta mendukung penelitian Desmawaty Hasibuan, (2019) bahwa pendidikan memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah AEK Kanopan Kabupaten Labuhan batu Utara.
- 2) Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t-hitung $>$ t-tabel ($6,405 > 1,985$) dan nilai signifikansi variabel pendidikan lebih kecil dari α (alpha) ($0,000 < 0,05$). Pengujian ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Bima. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Demawati Hasibuan, (2019) Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Aek Kanopan Kabupaten Labuhan batu Utara. Hasil penelitian ini mendukung teori Alhidayatullah (2023) bahwa pelatihan ditujukan untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai dan diarahkan untuk membantu pegawai melaksanakan pekerjaan dengan baik.

KESIMPULAN

1. Pendidikan berpengaruh positif dan tidak signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Bima.
2. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Bima.
3. Pendidikan, dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Bima. Dengan adanya pendidikan pelatihan diharapkan akan menunjang keberadaan suatu organisasi agar mampu bersaing dimasa sekarang maupun dimasa yang akan datang, serta mampu menunjang keberadaan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

*Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai
Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bima
(Sofiana et al.)*

SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan, maka beberapa saran sebagai berikut :

Dari hasil penelitian tentang penilaian responden terhadap pendidikan dan pelatihan yang ada di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Bima, pelatihan sudah memadai untuk membina pegawai, khususnya mentor agar mampu bekerja sesuai dengan standar kerja, sehingga diharapkan pelatihan tersebut dapat dipertahankan kualitas dan pegawai baru serta mengevaluasi dan menentukan kebijakan baru dalam pelaksanaan pelatihan. Kepada pihak yang ingin melakukan penelitian tentang pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja, dapat menggunakan variabel yang tidak dibahas dalam penelitian ini seperti disiplin kerja, kepemimpinan, kinerja dan budaya kerja.

REFERENSI

- Alhidayatullah, A., Sudarma, A. ., & Khairul Amal, M. . (2023). Efektivitas Pelatihan Kerja Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan. *Coopetition : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 14(1), 119–130.
- Amelia, A., Manurung, K., & Purnomo, D. (2022). Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan dan Agama Islam*, 21(2), 128-138.
- Arta, D. N. C., Pauweni, L., Cakranegara, P. A., Ishak, O., & Biongan, A. (2022). Analysis of Increasing Employee Competence Through On- Job Training and Off-Job Training. *Enrichment : Journal of Management*, 12(5), 3471-3478
- Banure, Risma. Darma. Ulma., Simanjuntak, Riski. Erisah., Siagian, Romauli., Turnip, Helena. (2023). Perencanaan Pendidikan. *Pediaqu : Jurnal Pendidikan Sosial dan Humaniora*, 2(1), 88-99
- Dasmadi, D., & Kurniawanto, H. (2023). Soft Skill, SDM dan Peningkatan Kualitas SDM Termasuk Latihan Dalam Mengaplikasikan Di Lingkungan Pondok Pesantren. *Jurnal Cahaya Mandalika*, 3(2), 1090-1101
- Fasha, Yauma., Karsudjono, Anthonius. J., Fitri, Sery. (2023). Efektivitas Pendidikan Dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kalimantan Selatan, 10(1), 90-103.
- Fitriliana. (2022). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Aceh. *Jurnal Ekonomidan Bisnis*, 11(3), 447-483
- Gustiana, Riska. Hidayat., Taufik., & Fauzi, Achmad. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informatika*, 3(6), 657-666.
- Habib, Muhammad. Rizq., Alfi, Amalia., (2023). Analisis Peran Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai di Tadika Al Fikh Orchard Hq. *YUME : Journal of Management*, 6(2), 254 – 260
- Hasibuan, Desmawaty. (2019). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Rumah Sakit Umum Daerah Aek Kanopan Kabupaten Labuhan Batu Utara. *Jurnal Ilmiah Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Labuhan Batu*, 7(2), 68-75.
- Hasibuan, Malayu. S. P. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara.

- Hidayah, Hanjah. Shafa'atul., Yusuf., Fatah, Zainul., & Wahjono, Sentot. Imam. (2023). Latihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *National Conference on Applied Business, Education, & Technology (NCABET)*. 3(1), 300-317.
- Iriani, Julkarnain., & Putra, M. D. J. (2023). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Simki Economic*, 6(1), 143-149.
- Juanna, Andi., Maruf, Suciwati., Ahmad, Muchtar. (2023). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Pelestarian Cagar Budaya Provinsi Gorontalo. *Economics and Digital Business Review*, 4(1), 99 – 108
- Manuain, Erna. Angreani. (2022). Pengaruh Perilaku Pemimpin, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 1(4), 10–20.
- Nasution, Abdul. Fattah., Marsyela, Marsyeli, Sembiring, Desi. Fitri. Yani. (2024). Efektivitas Pendidikan Dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik. *Holistik Analisis Nexus*, 1(6), 98-105
- Republik Indonesia. (2003). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional. Lembaran Negara RI Tahun 2003, No. 1. Negara. Jakarta.
- Sakti, D. P. B., Simamora, Rusdiana. Br., Karim, Ahmad., Arnida., dkk. (.2023) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bali : Penerbit Intelektual Manifes Medi
- Samsudin, Acep., Prabowo. P., Dwitama, I. K., Alexandre, G., Lutfiyah, N. D., Hakim, Y. (2024). Penilaian Prestasi Kerja Berpengaruh terhadap Efektifitas Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(1), 2124-213
- Supardi, Y. R., & Yusman. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja, Promosi, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Perawat Rsbp Batam. *Jurnal AS-SAID*, 1(2), 2774–4175.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta Author