



Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara

Iriani^{1*}, Julkarnain², M Dwiza Johanda Putra³

iriani@fe.uisu.ac.id^{1*}, julkarnin@fe.uisu.ac.id², muhammadizaaa05@gmail.com³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen

^{1,2,3}Universitas Islam Sumatera Utara

Received: 12 01 2023. Revised: 25 01 2023. Accepted: 04 02 2023.

Abstract : The problem in this thesis is that employees rarely participate in education and training programs so that it has an influence on employee performance. The purpose of this study was to determine and analyze the effect of education on the work performance of the employees of the Communication and Informatics Service of North Sumatra Province, to determine and analyze the effect of training on the work performance of the employees of the North Sumatra Province of Communication and Information Technology, to determine and analyze the effect of education and training on work performance of employees of the Department of Communication and Information Technology of North Sumatra Province. Based on the results of the study, it is known that there is a positive influence of the education variable on the work achievement variable. There is a positive effect of the training variable on the work achievement variable. Education and training simultaneously have an influence on employee performance.

Keywords : Education, Training, Job Performance.

Abstrak : Permasalahan dalam skripsi ini adalah pegawai jarang mengikuti program pendidikan dan pelatihan sehingga membawa pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pendidikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa ada pengaruh positif variabel Pendidikan terhadap variabel Prestasi kerja. Ada pengaruh positif variabel Pelatihan terhadap variabel Prestasi kerja. Pendidikan dan Pelatihan secara simultan memiliki pengaruh terhadap Prestasi kerja pegawai

Kata Kunci : Pendidikan, Pelatihan, Prestasi Kerja.

PENDAHULUAN

Pemerintahan yang baik (*good governance*) merupakan isu sentral yang paling menonjol dalam pengelolaan administrasi publik dimanapun. Tuntutan gencar yang dilakukan

oleh masyarakat kepada pemerintah untuk melaksanakan penyelenggaraan pemerintahan yang baik adalah sejalan dengan meningkatnya tingkat pengetahuan dan pendidikan masyarakat, selain adanya pengaruh globalisasi. Pola lama penyelenggaraan pemerintah, kini sudah tidak sesuai lagi dengan tatanan masyarakat yang telah berubah. Oleh karena itu, tuntutan ini merupakan hal yang wajar dan sudah seharusnya direspon oleh pemerintah dengan melakukan perubahan yang terarah pada terwujudnya penyelenggaraan pemerintah yang baik.

Upaya pengembangan aparatur berbasis kompetensi pada hakekatnya merupakan amanah Peraturan Pemerintah (Annoni, 2000) tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil yang menyatakan bahwa pengembangan kualitas sumber daya PNS yang berdaya guna dan berhasil guna dan diperlukan peningkatan mutu dan profesionalisme. Sesuai dengan Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Utara No. 9 Tahun 2008 tentang Lembaga Teknis Daerah Provinsi Sumatera Utara, Kepala Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Utara mempunyai tugas membantu Gubernur dalam merumuskan kebijakan teknis dan perencanaan serta penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil. Meskipun upaya-upaya diklat telah dilaksanakan, namun hal ini belum memberikan hasil yang maksimal sesuai dengan yang diharapkan, karena banyak yang menganggap setelah mengikuti diklat ternyata tidak selalu berdampak kepada jabatan maupun risiko mereka di lingkungan organisasinya. Hal ini disebabkan kurangnya pemerataan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan, salah satu hambatannya karena kurangnya anggaran, materi diklat yang diadakan tidak sesuai dengan bidang pekerjaannya, sehingga untuk melaksanakan pekerjaannya, pegawai menjadi sulit untuk mengimplementasikan hasil pelatihan yang didapatkannya.

Berdasarkan observasi sementara, beberapa permasalahan lain yaitu dari komponen sarana yang tampak antara lain fasilitas-fasilitas belajar yang belum memadai, baik itu sarana maupun prasarana. Saran dan prasarana yang digunakan pada saat kegiatan Diklat berlangsung masih jauh dari kriteria, seperti yang telah dijelaskan oleh Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara No. 4 Tahun 2007. Sehingga kegiatan Diklat berjalan kurang efektif. Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara memiliki kedudukan yang sangat strategis dan penting dalam upaya melayani kebutuhan masyarakat dibidang komunikasi dan informasi kepada masyarakat sehingga prestasi kerja pegawainya memegang peranan penting dalam meningkatkan pelayanan kepada masyarakat.

Berdasarkan identifikasi masalah, maka rumusan masalahnya adalah 1) Bagaimana pengaruh pendidikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika

Provinsi Sumatera Utara. 2) Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara. 3) Bagaimana pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.

Menurut (Hariandja Hal 3., 2002) menyatakan bahwa prestasi kerja atau unjuk kerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Menurut (Devi, 2019) yaitu prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2015) Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Sastrohadiwiryono, 2017) pendidikan merupakan tugas untuk meningkatkan pengetahuan, pengertian atau sikap tenaga kerja sehingga mereka dapat lebih menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja mereka. Pendidikan berhubungan dengan menambah pengetahuan umum dan pengertian seluruh lingkungan kerja. Pendidikan guru biasanya lebih banyak berhubungan dengan teori tentang pekerjaan yang merupakan proses membantu guru untuk memperoleh Prestasi dalam mengajar mereka sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan masa yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan tentang pikiran, tindakan, kecakapan, pengetahuan dan sikap yang layak.

Sementara itu dalam menyatakan pendidikan yaitu pemahaman yang menghasilkan (output) peserta didik yang mampu memahami nilai yang benar atau salah (kognitif) merasakan nilai yang baik dan buruk (afektif), serta terbiasa untuk berperilaku yang baik (psikomotorik) bahkan pemerintah senantiasa memberikan perhatian khusus mengenai aktivitas pendidikan, dengan lahirnya UU RI (Depdiknas, 2003) tentang sistem pendidikan nasional Pasal 1, dijelaskan bahwa pendidikan adalah usaha dasar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif dapat mengembangkan potensi dirinya. Untuk memiliki kekuasaan spiritual keagamaan pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, keterampilan yang diperlukandirintya, masyarakat, bangsa dan Negara.

Menurut (Neza & Rivai, 2020), pelatihan adalah secara sistematis mengubah tingkah laku guru untuk mencapai organisasi. Dengan demikian jelas bahwa pelatihan merupakan kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan perubahan sikap individu dalam instansi agar dalam melaksanakan tugas yang diembannya menjadi lebih baik

lagi. Dengan kata lain setiap guru membutuhkan suatu program pelatihan untuk meningkatkan dirinya. Pada dasarnya program pelatihan proses mengajarkan keahlian dan pemberian pengetahuan dimana guru dapat memperbaiki dan melaksanakan tugasnya dengan baik serta dapat merubah sikap kearah yang lebih baik. Seperti yang diyatakan oleh (Athar et al., 2021), Pelatihan adalah proses sistematis, perubahan perilaku para guru dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasi.

METODE PENELITIAN

Adapun yang menjadi lokasi penelitian yang penulis lakukan adalah Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara yang beralamat di Jalan HM. Said No. 27 Medan. Objek penelitian adalah pendidikan sebagai variabel X1 dan pelatihan sebagai variabel X2 dan prestasi kerja sebagai variabel Y. Secara umum hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel-variabel penelitian ini secara umum sudah baik (Moleong, 2010). (Sugiono, 2016) Sedangkan dari hasil analisis pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas/independent (Pendidikan dan Pelatihan) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat/dependen (Prestasi kerja) di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian terlihat bahwa semua variabel bebas (Pendidikan dan Pelatihan) memiliki koefisien yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (Prestasi kerja). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut.

Pengaruh Pendidikan Terhadap Prestasi kerja. Berdasarkan hasil uji statistik dengan menggunakan multiple regression model untuk melihat pengaruh Pendidikan terhadap Prestasi kerja, menunjukkan terdapat pengaruh positif variabel Pendidikan (X1), terhadap variabel Prestasi kerja (Y) yang ditunjukkan $t_{Prestasi} = 2,621$, sedangkan t_{tabel} dengan dk 40 sebesar 1,685 maka $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ dengan demikian secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara Pendidikan terhadap Prestasi kerja. Dengan hubungan seperti ini terkandung arti bahwa makin tinggi/baik Pendidikan maka akan tinggi/baik Prestasi kerja pegawai. Pendidikan yang baik akan mampu meningkatkan Prestasi kerja dan sebaliknya Pendidikan yang buruk akan menurunkan Prestasi kerja pegawai. Pegawai yang memiliki Pendidikan yang baik akan mendorong peningkatan Prestasi kerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya yaitu (Muamarizal et al., 2015) yang menganalisis hubungan pendidikan dengan prestasi kerja pegawai Negeri Sipil di bidang Pelayanan Publik di lingkungan Pemerintah Aceh Tamiang. Hasil Penelitian mengemukakan bahwa terdapat hubungan yang positif, kuat, dan signifikan antara pendidikan dengan prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil di bidang Pelayanan Publik di lingkungan Pemerintah Aceh Tamiang.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai. Berdasarkan hasil uji statistik terdapat pengaruh positif variabel Pelatihan (X2) terhadap variabel Prestasi kerja (Y) yang ditunjukkan nilai $t_{Pelatihan} = 3,794$ sedangkan t_{tabel} dengan dk 40 sebesar 1,685 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,794 > 1,685$) dengan demikian secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara Pelatihan terhadap Prestasi kerja. Dengan hubungan seperti ini terkandung arti bahwa makin tinggi/baik Pelatihan maka akan tinggi/baik variabel Prestasi kerja. Penelitian ini juga pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya (Suherman, 2018), meneliti pengaruh program pelatihan terhadap prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, diketahui bahwa program pelatihan bagi pejabat Eselon III di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara dapat memberikan kontribusi terhadap prestasi kerja.

Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Prestasi kerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara. Berdasarkan pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel Pendidikan (X1) dan Pelatihan (X2) berpengaruh terhadap Prestasi kerja Pegawai (Y) Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara. Dengan nilai F-hitung sebesar 43,476 sedangkan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% maka nilai F_{tabel} dengan dengan dk pembilang 2 dan dk penyebut 48 adalah sebesar 2,46, maka $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu $43,476 > 2,46$. Dengan demikian Pendidikan dan Pelatihan secara simultan memiliki pengaruh terhadap Prestasi kerja pegawai. Sedangkan dengan menggunakan SPSS 21 diperoleh tingkat signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$ ini menandakan bahwa Pendidikan (X1) dan Pelatihan (X2) secara bersama berpengaruh terhadap Prestasi kerja pegawai (Y)

Penelitian ini juga pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya (Makasihi, 2013) yang menganalisis Pengaruh Implementasi Program Pendidikan dan Pelatihan Struktural Pegawai Negeri Sipil Terhadap Prestasi Kerja Aparatur Di Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sitaro. Hasil penelitian ini berdasarkan analisis regresi linear dan korelasi *product moment* menunjukkan bahwa implementasi program pendidikan dan pelatihan struktural Pegawai Negeri Sipil berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat prestasi kerja kepemimpinan

aparatur di Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sitaro. Ini berarti bahwa implementasi program pendidikan dan pelatihan struktural Pegawai Negeri Sipil merupakan faktor yang sangat menentukan terhadap prestasi kerja kepemimpinan aparatur. Kemudian (Mina, 2018) yang menganalisis pengaruh faktor-faktor pendidikan dan pelatihan kepemimpinan terhadap prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Bangka. Menurut tingkat eksplanasinya, penelitian ini masuk dalam kategori penelitian deskriptif korelasional. Sedangkan tipe penelitian adalah evaluatif atau disebut juga evaluasi sumatif. Hasil analisis menunjukkan bahwa ada pengaruh kuat, positif dan signifikan antara variabel faktor pendidikan dan pelatihan kepemimpinan terhadap prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Bangka.

SIMPULAN

Sesuai hasil analisis penelitian maka dapat diambil kesimpulan sesuai tujuan penelitian yang dikemukakan. 1) Ada pengaruh positif variabel Pendidikan (X_1), terhadap variabel Prestasi kerja (Y) yang ditunjukkan $t_{Prestasi} = 2,621$, sedangkan t_{tabel} dengan dk 40 sebesar 1,685 maka $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ dengan demikian secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara Pendidikan terhadap Prestasi kerja. 2) Ada pengaruh positif variabel Pelatihan (X_2) terhadap variabel Prestasi kerja (Y) yang ditunjukkan nilai $t_{Pelatihan} = 3,794$ sedangkan t_{tabel} dengan dk 40 sebesar 1,685 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,794 > 1,685$) dengan demikian secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara Pelatihan terhadap Prestasi kerja. 3) Nilai F_{hitung} sebesar 43,476 sedangkan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% maka nilai F_{tabel} dengan dk pembilang 2 dan dk penyebut 48 adalah sebesar 2,46, maka $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu $43,476 > 2,46$. Dengan demikian Pendidikan dan Pelatihan secara simultan memiliki pengaruh terhadap Prestasi kerja pegawai.

DAFTAR RUJUKAN

- Annoni, F. (2000). PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA NOMOR 101 TAHUN 2000 TENTANG PENDIDIKAN DAN PELATIHAN JABATAN PEGAWAI NEGERI SIPIL. *Journal of Petrology*, 369(1).
- Athar, H. S., Sarjan, M., & Husnan, L. H. (2021). Pelatihan Kewirausahaan Pada Masa Pandemi Covid-19 Kepada Siswa-Siswi SMK Nurul Hikmah Langko Kabupaten Lombok Barat. *Unram Journal of Community Service*, 2(4).
- <https://doi.org/10.29303/ujcs.v2i4.163>

- Depdiknas. (2003). Undang-Undang No.20 Tahun 2003. In *Departemen Pendidikan Nasional*.
- Devi, H. P. (2019). Pengaruh Financial Leverage Terhadap Perataan Laba Dimoderasi Firm Size Di Perbankan Indonesia. *JIFA (Journal of Islamic Finance and Accounting)*, 2(2). <https://doi.org/10.22515/jifa.v2i2.1914>
- Hariandja Hal 3. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia Hal 3. *Manajemen Sumber Daya Manusia Hal 3*.
- Makasihi, E. A. (2013). Pengaruh Implementasi Program Diklat Struktural PNS Terhadap Tingkat Kompetensi Kepemimpinan Aparatur di Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sitaro. *Journal Volume II. No. 4. Tahun 2013, II(4)*.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/actadiurnakomunikasi/article/view/2671/>
- Mangkunegara. (2015). Indikator-Indikator Prestasi Kerja. In *Manajemen Bisnis* (Vol. 1, Issue).
- Moleong, L. J. (2010). Meode Penelitian Kualitatif. In *PT Remaja Rosdakarya* (Vol. 53, Issue 9).
- Muamarizal, S., Samsir, & Marzolina. (2015). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pada Pt. Jasaraharja Putera Cabang Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 2(1). <https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFEKON/article/view/7972>
- Neza, C., & Rivai, H. A. (2020). PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN PT. X. *Journal of Management and Business Review*, 17(1).
<https://doi.org/10.34149/jmbr.v17i1.169>
- Sastrohadiwiryono. (2017). Rekrutmen pegawai menuju kinerja organisasi yang berkualitas dalam perspektif MSDM dan islam. *Manajemen Pendidikan Islam*, 2(November).
- Sugiono. (2016). Metode Pendekatan Kuantitatif, kualitatif dan R&D. In *Bandung: Alfabeta*.
- Suherman, U. D. (2018). Pengaruh Pendidikan Dan Ppelatihan Terhadap Kinerja Karyawan BNI Syariah Cabang Bandung. *JISPO VOL. 8 No. 2 Edisi: Juli-Desember Tahun 2018*, 8(2). <https://doi.org/10.15575/jispo.v8i2.3799>