

## **Pendidikan dan Pelatihan Teknis Fungsional Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Dinas Pengelola Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Bone**

***Functional Technical Education and Training on Improvement Performance of Regional Financial and Asset Management Office Employees Bone Regency***

**Supiati<sup>1</sup>, Lismayana<sup>2</sup>, Andi Hafidah<sup>3</sup>, Kasman<sup>4</sup>**  
Universitas Indonesia Timur, Makassar<sup>1,2,3,4</sup>

Email: supiati016@gmail.com<sup>1</sup>, andihafidah16@gmail<sup>3</sup>

(Diterima: 12-Agustus-2019; di revisi: 11- September-2019; dipublikasikan: 05-November -2019)

### **ABSTRAK**

Pendidikan dan pelatihan yang diikuti oleh pegawai untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku, sehingga dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan kinerja yang diharapkan oleh organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian survei. Sedangkan desain penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi adalah seluruh pegawai Dinas Pengelola Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Bone sebanyak 104 orang, sedangkan pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *stratified proportional random sampling* dengan mengambil 52 orang pegawai atau sebanyak 50% dari jumlah populasi. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan angket, observasi dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pendidikan dan pelatihan teknis fungsional yang terdiri dari faktor peserta diklat, instruktur/widyaswara, masa diklat, bahan diklat, proses diklat, fasilitas diklat secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengelola Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Bone. Hal ini ditunjukkan oleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 74,226 dengan signifikan yaitu sebesar 0.05 (5%).

Kata Kunci: Pendidikan, Pelatihan, Kinerja Pegawai.

### **ABSTRACT**

*Education and training attended by employees to improve knowledge, skills, attitudes and behavior, so that they can carry out their duties and responsibilities with the performance expected by the organization. The purpose of this research is to find out. The type of research used is survey research. While the design of this research is quantitative research. The*

*population is all employees of the Regional Financial and Asset Management Office of Bone Regency as many as 104 people, while the sampling in this study uses stratified proportional random sampling by taking 52 employees or as much as 50% of the total population. The data collection technique used in this research is to use a questionnaire, observation and documentation. The results showed that functional technical education and training consisting of training participants, instructors/widyaswara, training period, training materials, training process, training facilities together had a significant effect on employee performance at the Regional Financial and Asset Management Office of Bone Regency. This is indicated by the Fcount value of 74,226 with a significant value of 0.05 (5%).*

*Keywords: Education, Training, Employee Performance.*

## **PENDAHULUAN**

Pendidikan secara sederhana dapat diartikan sebagai usaha untuk membina kepribadian manusia sesuai dengan nilai-nilai yang ada dalam masyarakat dan kebudayaan. Pendidikan merupakan salah satu usaha untuk memperoleh dan menambah pengetahuan, pengertian, kecakapan, keterampilan, sikap dan prilaku yang diperlukan untuk memungkinkan manusia mempertahankan dan melangsungkan hidupnya serta untuk mencari tujuan hidupnya. Dewi (Arifin M., 1994) mengemukakan bahwa pendidikan sebagai suatu proses pembentukan kemampuan dasar yang fundamental, baik menyangkut daya pikir (intelektual) maupun daya perasaan. Sedangkan (Zuhairini, 1995) mengemukakan bahwa pendidikan merupakan usaha dari orang dewasa yang telah sadar akan kemanusiaannya, dalam membimbing, melatih, mengajar dan menanamkan nilai-nilai serta dasar-dasar pandangan hidup kepada yang muda, agar nantinya menjadi manusia yang sadar dan bertanggung jawab akan tugas-tugas hidupnya sebagai manusia.

Undang-Undang Nomor 2 tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional, dinyatakan bahwa pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran dan/atau latihan bagi peranannya di masa yang akan datang. Ini berarti bahwa pendidikan adalah kegiatan yang dilakukan atau diadakan dengan sengaja, di dalamnya selalu ada maksud, ada alasan untuk apa hal itu dilakukan atau dikerjakan. Pendidikan itu adalah kegiatan yang mengandung tanggung jawab, yaitu tanggung jawab untuk memanusiakan manusia untuk mengembangkan kepribadian dan kemampuan manusia. Tanggung jawab itulah yang mengharuskan, mengatur dan mengarahkan kegiatan, pemikiran, cara-cara dan alat yang digunakan dalam proses pendidikan. Sejalan dengan pengertian di atas, (Rakhmat, 1998) mengemukakan bahwa pendidikan adalah bimbingan secara sadar dari pendidik terhadap perkembangan jasmani dan rohani anak didik menuju terbentuknya manusia yang memiliki kepribadian yang utama dan ideal.

Jalaluddin menyatakan bahwa pendidikan sebagai perbuatan dan usaha dari generasi tua untuk mengalihkan pengetahuannya, pengalaman dan kecakapan serta keterampilannya kepada generasi muda sebagai usaha menyiapkan agar dapat memahami fungsi hidupnya baik jasmani maupun rohani. Sedangkan (Fattah, 1996) mengemukakan bahwa pendidikan adalah (a) proses seseorang mengembangkan kemampuan, sikap dan tingkah laku lainnya di dalam masyarakat

tempat mereka hidup, (b) proses sosial yang terjadi pada orang yang dihadapkan pada pengaruh perkembangan kemampuan sosial, kemampuan individu yang optimal.

Berbagai pendapat mengenai pendidikan, maka dapat dikatakan bahwa pendidikan merupakan suatu proses memberikan bantuan kepada seseorang dengan kegiatan bimbingan, latihan, pengajaran, agar ia memperoleh pengetahuan, pengalaman, kecakapan, dan keterampilan. Sehingga dengan demikian ia diharapkan mampu mengembangkan semua potensi yang dimilikinya seoptimal mungkin. Berdasarkan uraian-uraian di atas, maka dapat dipahami bahwa pendidikan merupakan suatu proses pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan dengan tujuan mengarah kepada peningkatan pola pikir, tingkah laku, pengetahuan, keterampilan, sehingga mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan di mana ia berada. Pendidikan yang diperoleh seseorang, maka potensi yang ada pada dirinya dapat diubah menjadi kemampuan untuk berpikir dan bekerja lebih baik. Hal ini adalah sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh (Soekidjo., 2008), pendidikan merupakan upaya untuk pengembangan sumber daya manusia terutama untuk pengembangan aspek kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Sedangkan Flippo dalam (Hasibuan, 2005) mengemukakan bahwa *“Education is concerned with increasing general knowledge and understanding of our total environment”* (pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh).

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 pasal 1 ayat (1) dinyatakan bahwa pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, dan atau latihan bagi peranannya di masa yang akan datang. Whitehead dan Vallet dalam (Barus, R., & Maksum, 2011) masing-masing memberikan pengertian pendidikan, sebagai proses memperoleh seni pengetahuan, sebagai proses pengembangan kemampuan. Soekijo (1992:27) mengemukakan bahwa di dalam suatu organisasi adalah salah satu proses pengembangan kearah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan. Lebih lanjut Soekijo (1992:95) mengemukakan bahwa pendidikan pegawai adalah kegiatan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan total dari pegawai tentang kemampuan di ruang pekerjaan atau yang dipegang saat ini.

Uraian tersebut, maka dapat dikemukakan bahwa pendidikan adalah upaya sadar yang dilakukan, baik oleh pendidik maupun oleh peserta didik dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia, khususnya peningkatan kemampuan intelektual dan pengembangan pribadi agar dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Pendidikan dalam suatu organisasi adalah suatu proses pengembangan kemampuan intelektual dari pribadi kearah yang diharapkan oleh organisasi yang bersangkutan. Latar belakang pendidikan dan latihan dalam penelitian ini adalah pendidikan dan pelatihan yang berhubungan dengan tugas dan tanggung jawab pegawai.. Soekijo (1992:27) pelatihan adalah merupakan bagian dari proses pendidikan, yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan khusus seseorang atau sekelompok orang yang dimaksud adalah pegawai/pegawai yang bekerja pada suatu organisasi yang efisien, efektif, dan kinerjanya dipandang perlu dan dapat ditingkatkan secara terarah. William dalam (Moekijat, 2010) mengemukakan bahwa latihan adalah suatu kegiatan lini dan pegawai yang tujuannya adalah mengembangkan pemimpin untuk memperoleh efektivitas perorangan yang lebih besar, hubungan antara perorangan dalam organisasi yang lebih baik.

Flippo dalam Moekijat (1991:3) mengatakan bahwa *training is the act of increasing the knowledge and skill of and employee for doing a particular job* (latihan adalah tindakan untuk meningkatkan pengetahuan dan kecakapan/ keterampilan seorang pegawai untuk melaksanakan

suatu pekerjaan tertentu). (Denyer, 1979) mengemukakan bahwa pelatihan adalah keseluruhan kegiatan untuk memberikan, memperoleh, meningkatkan dan mengembangkan pengetahuan dan keterampilan, disiplin, sikap kerja, dalam rangka pemenuhan persyaratan jabatan atau pekerjaan tertentu. Pelatihan (latihan kerja) bersifat luwes dan dinamis dalam mengantisipasi perubahan persyaratan jabatan. Sikula dalam Hasibuan (1994: 17) mengemukakan bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, di mana para pegawai operasional belajar pengetahuan teknik penggerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu. Soekijo (1992:94) mengatakan bahwa pelatihan pegawai adalah suatu pelatihan yang ditujukan untuk para pegawai (pegawai) dalam hubungannya dengan peningkatan kemampuan pekerjaan (*job*) pegawai itu. Frank dan Wallace dalam Moekijat (1991:4) mengemukakan bahwa *training is the process of aiding employees to gain effectiveness in their present or future work through the development of appropriate habits of thought and action, skill, knowledge, and attitudes* (latihan adalah proses para pegawai untuk memperoleh keefektifan dalam pekerjaan mereka yang sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan pikiran, dan tindakan, kecakapan, pengetahuan, dan sikap).

Hal uraian tersebut di atas, maka dapat dikemukakan bahwa pelatihan itu perlu atau penting, karena dengan pelatihan dapat membantu para pegawai untuk menambah atau meningkatkan kecakapan, keterampilan, dan pengetahuan, utamanya yang berhubungan dengan tugas pokoknya. Dengan demikian, pegawai yang bersangkutan akan lebih efektif dan mampu melakukan tugasnya. Pelatihan yang diikuti oleh pegawai dapat menimbulkan perubahan dalam kebiasaan bekerja pegawai, sikapnya terhadap pekerjaan dan pengetahuan yang akan diaplikasikannya dalam pekerjaannya sehari-hari. Dengan hal tersebut di atas, maka Moekijat (1991:5) menyebutkan tiga syarat yang harus dipenuhi oleh suatu kegiatan pelatihan (1) pelatihan harus membantu pegawai menambah kemampuannya, (2) pelatihan harus menimbulkan perubahan dalam kebiasaan bekerja pegawai, sikapnya terhadap pekerjaan dan pengetahuan yang ia aplikasikan dalam pekerjaan sehari-hari, dan (3) pelatihan harus berhubungan dengan pekerjaan atau tugas pokok para peserta latihan.

(Gomes, 1999) mengemukakan bahwa pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performasi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Menurut(Kotler, 2000) dikatakan bahwa pelatihan adalah suatu proses untuk membantu tenaga kerja untuk membentuk, meningkatkan, dan mengubah pengetahuan, keterampilan, sikap, dan tingkah lakuanya agar dapat mencapai standar tertentu sesuai dengan apa yang dituntut oleh jabatannya. Mengenai pendidikan dan pelatihan, Soekijo (1992:14) mengemukakan bahwa merupakan upaya untuk pengembangan aspek intelektual dan kepribadian manusia. Menurut Hasibuan (1994:77) menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan proses peningkatan keterampilan kerja, baik teknis maupun manajerial. Pendidikan berorientasi pad teori, dilakukan dalam kelas, berlangsung lama, dan biasanya menjawab “why”. Pelatihan berorientasi pada praktek, dilakukan di lapangan, berlangsung singkat dan biasanya menjawab “how”. Lebih lanjut Hasibuan mengatakan bahwa pendidikan dan pelatihan sama dengan pengembangan. Moekijat (1991:8) pengembangan adalah setiap usaha untuk memperbaiki pelaksanaan pekerjaan yang sekarang maupun yang akan datang dengan memberikan informasi, mempengaruhi sikap atau menambah kecakapan. Dengan demikian, pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan sumber daya manusia . Pendidikan dan pelatihan tidak saja

menambah pengetahuan, akan tetapi juga meningkatkan keterampilan kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Uraian tersebut, maka dapat dikatakan bahwa pendidikan dan pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, ketrampilan perilaku pegawai, sehingga mereka dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang diberikan oleh organisasi. (Manullang, 2002) menyatakan bahwa tujuan pendidikan dan pelatihan adalah : (1) supaya pegawai dapat melakukan pekerjaan lebih efisien, (2) supaya pengawasan lebih sedikit terhadap pegawai, (3) supaya pegawai lebih cepat berkembang, dan (4) menstabilkan pegawai. Moekijat (1991:38) menyatakan bahwa tujuan umum pendidikan dan pelatihan adalah : (1) untuk mengembangkan keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif, (2) untuk mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional, dan (3) untuk mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerja sama dengan teman-teman pegawai dan manajemen (pimpinan). Pendapat Moekijat tersebut di atas, senada dengan Manullang (1975:75) yang mengemukakan bahwa, tujuan pendidikan adalah: (1) menambah pengetahuan, (2) menambah keterampilan, dan (3) merubah sikap. Pendidikan dan pelatihan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pendidikan dan pelatihan yang diikuti oleh pegawai untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku, sehingga dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan kinerja yang diharapkan oleh organisasi.

Pendidikan dan pelatihan bagi pengawas menurut (Made Pidarta, 1992) ada tiga pola, yaitu : *preservice*, *outservice*, *inservice*. *Preservice* adalah diklat yang diberikan kepada para calon pengawas. *Outservice* adalah diklat yang diberikan kepada para pengawas yang sudah bertugas untuk memantapkan dan meningkatkan profesi. Sedangkan *inservice* adalah diklat yang diberikan kepada para pengawas pada waktu dan di tempat mereka melakukan tugas dalam rangka untuk meningkatkan profesi.

Uraian tersebut, maka pendidikan dan pelatihan bagi seorang pegawai merupakan hal yang sangat penting, di mana dengan pendidikan dan pelatihan yang diikutinya, ia akan memperoleh beberapa informasi yang sangat berguna bagi pelaksanaan tugasnya. Dengan informasi yang diperolehnya, ia dapat mengembangkan keterampilan, pengetahuan dan sikapnya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan lebih efektif dan secara rasional serta dapat menimbulkan kemauan atau motivasi kerja yang tinggi. Atau dengan kata lain, pendidikan dan pelatihan yang diikuti oleh pegawai dapat meningkatkan kemampuan, pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang digelutinya.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian survei. Sedangkan desain penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi adalah seluruh pegawai Dinas Pengelola Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Bone sebanyak 104 orang, sedangkan pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *stratified proportional random sampling* dengan mengambil 52 orang pegawai atau sebanyak 50% dari jumlah populasi. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan angket, observasi dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah dengan analisis regresi pada SPSS.

## **HASIL PENELITIAN**

Pembahasan kinerja pegawai pada Dinas Pengelola Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Bone, maka harus didasarkan pada variabel yang mempengaruhi kinerja itu sendiri yang meliputi variabel faktor peserta diklat, faktor instruktur, faktor masa diklat, faktor bahan diklat, faktor proses diklat dan faktor fasilitas diklat. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $F = 75.266$  dan nilai prob. = 000.<sup>a</sup> dimana prob. < 3,18 yang berarti variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat. Besarnya kontribusi keenam variabel bebas menjelaskan variabel terikat tersebut secara bersama-sama adalah sebesar  $R^2 = 0,909$  atau sebesar 90,96% terhadap kinerja. Dari penjelasan tersebut di atas, maka pihak pimpinan perlu mempertimbangkan kearah yang lebih baik dalam rangka peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Pengelola Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Bone.

### **1. Pengaruh Faktor Peserta Diklat (X1)**

Faktor peserta diklat yang dimaksudkan dalam pembahasan ini menyangkut peserta pendidikan dan latihan dalam lingkungan Dinas Pengelola Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Bone dan sejenisnya yang berkaitan dengan Dinas Pengelola Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Bone. Nilai  $r^2$  sebesar 0,594 menunjukkan besar kontribusi faktor peserta diklat (X1) terhadap variasi naik turunnya kinerja pegawai (Y) secara parsial sebesar 59,4%. Sedangkan nilai koefisien regresi sebesar 0,223 dapat diartikan bahwa apabila faktor peserta diklat (X1) naik sebesar 1 unit satuan indikator akan menaikkan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,223 satuan kinerja. Pengaruh variabel faktor peserta diklat di atas secara parsial sangat signifikan yang ditunjukkan oleh  $P = .003 < 0.05$ .

Teori, pengertian nilai koefisien (*parameter estimate*) yang bernilai positif menunjukkan adanya pengaruh yang searah, dan sebaliknya jika nilai koefisien (*parameter estimate*) yang bernilai negatif bahwa kedua variabel mempunyai pengaruh yang berlawanan. Pengaruh positif antara variabel faktor peserta diklat terhadap variabel kinerja pegawai tersebut, menjelaskan bahwa kenaikan nilai variabel faktor peserta diklat menyebabkan terjadinya kenaikan nilai kinerja pegawai dan sebaliknya jika nilai faktor peserta diklat menurun, maka nilai kinerja pegawai menurun. Kenyataan ini menunjukkan bahwa tanggapan responden penelitian terhadap faktor peserta diklat mempunyai respon yang searah atau positif terhadap kinerjanya. Hal ini dapat dikatakan bahwa faktor peserta diklat merupakan faktor yang utama bagi setiap pegawai dalam menjalankan tugasnya, atau dengan kata lain bahwa faktor peserta diklat menjadi alasan untuk mempengaruhi tingkat Kinerja pegawai Dinas Pengelola Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Bone.

### **2. Pengaruh Faktor Instruktur/Widyaswara (X2)**

Faktor instruktur/widyaswara yang dimaksud dalam pembahasan ini menyangkut tenaga-tenaga instruktur/widyaswara sebagai pengajar atau pelatih dalam pendidikan dan latihan atau dengan kata lain kualitas instruktur. Nilai  $r^2$  sebesar 0,615 menunjukkan besar kontribusi faktor instruktur (X2) terhadap variasi naik turunnya kinerja pegawai (Y) secara parsial sebesar 61,5%. Sedangkan nilai koefisien regresi sebesar 0,168 dapat diartikan bahwa apabila faktor instruktur/ widyaswara (X2) naik sebesar 1 unit satuan indikator akan menaikkan kinerja

pegawai (Y) sebesar 0,168 satuan kinerja. Dalam hal ini terdapat pengaruh variabel faktor instruktur/ widyaswara (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

Melihat nilai parameter estimate yang bernilai positif, menunjukkan bahwa pengaruh antara kedua variabel adalah searah, artinya bahwa jika nilai faktor instruktur/ widyaswara semakin dinaikkan, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Demikian halnya jika faktor instruktur/ widyaswara dibatasi atau dikurangi, maka menyebabkan kinerja akan menurun. Sama halnya dengan faktor instruktur/widyaswara yang mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dijelaskan bahwa pemberian faktor instruktur/widyaswara yang semakin ditingkatkan akibatnya akan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sebagai contoh bahwa seorang atasan yang sering memuji bawahannya akan berdampak positif terhadap kinerja bawahannya. Begitupun jika pegawai yang dilatih oleh instruktur/widyaswara yang berkualitas, maka akan menambah kinerjanya.

### **3. Pengaruh Faktor Masa Diklat (X3)**

Faktor masa diklat yang dimaksudkan dalam pembahasan ini menyangkut periode training atau kualitas pelaksanaan pelatihan dalam satu periode. Nilai  $r^2$  sebesar 0,460 menunjukkan besar kontribusi faktor masa diklat (X3) terhadap variasi naik turunnya kinerja pegawai (Y) secara parsial sebesar 46,0%. Sedangkan nilai koefisien regresi sebesar 0,184 dapat diartikan bahwa apabila faktor masa diklat (X3) naik sebesar 1 unit satuan indikator akan menaikkan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,184 satuan kinerja. Dalam hal ini terdapat pengaruh faktor masa diklat (X3) terhadap kinerja pegawai (Y). Melihat nilai parameter estimate yang bernilai positif, menunjukkan bahwa pengaruh antara kedua variabel adalah searah, artinya bahwa jika nilai faktor masa diklat semakin dinaikkan, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Sebaliknya jika masa diklat pegawai menurun ada kemungkinan kinerjanya lebih buruk atau menurun. Sebaliknya jika seseorang yang selalu detraining menyebabkan kinerjanya cenderung lebih baik.

### **4. Pengaruh Faktor Bahan Diklat (X4)**

Faktor bahan diklat yang dimaksud dalam pembahasan ini adalah isu atau materi yang diajarkan dalam pelatihan atau pendidikan. Nilai  $r^2$  sebesar 0,799 menunjukkan besarnya kontribusi faktor masa diklat (X4) terhadap variasi naik turunnya kinerja pegawai (Y) secara parsial sebesar 79,9%. Sedangkan nilai koefisien regresi sebesar 0,333 dapat diartikan bahwa apabila faktor bahan diklat (X4) naik sebesar 1 unit satuan indikator akan menaikkan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,333 satuan kinerja. Dalam hal ini terdapat pengaruh faktor bahan diklat (X4) terhadap kinerja pegawai (Y).

Melihat nilai parameter estimate yang bernilai positif, menunjukkan bahwa pengaruh antara kedua variabel adalah searah, artinya bahwa jika nilai faktor bahan diklat semakin tinggi, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Sebaliknya jika faktor bahan diklat pegawai menurun ada kemungkinan kinerjanya lebih buruk atau menurun.

### **5. Pengaruh Faktor Proses Diklat (X5)**

Dalam pembahasan ini, proses diklat diukur berdasarkan kegiatan yang diadakan diklat apakah pegawai dapat mengikuti atau tidak, juga dilihat dari frekuensi yang diikuti oleh pegawai. Pelatihan ini meliputi pelatihan teknis yang diberikan sebagai tambahan pengetahuan dan keterampilan dalam menjalankan tugas dan fungsi sehari-hari. Nilai  $r^2$  sebesar 0,603

menunjukkan besarnya kontribusi faktor proses diklat ( $X_5$ ) terhadap variasi naik turunnya kinerja pegawai (Y) secara parsial sebesar 69,3%. Sedangkan nilai koefisien regresi sebesar 0,043 dapat diartikan bahwa apabila faktor proses diklat ( $X_5$ ) naik sebesar 1 unit satuan indikator akan menaikkan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,043 satuan kinerja. Dalam hal ini tidak terdapat pengaruh (*tidak signifikan*) faktor proses diklat ( $X_5$ ) terhadap kinerja pegawai (Y) karena nilai peluangnya lebih besar dari alpa ( $0,538 > 0,05$ ) lihat lampiran. Tetapi bukan berarti faktor proses diklat tidak penting untuk diperhatikan. Oleh karena itu, menurut Muhammad Arif Tiro, (2000:153) tidak signifikannya variabel bebas dapat diakibatkan oleh adanya *interkorelasi* antar variabel bebas. Untuk menecek hal ini, kita dapat menghitung koefesien korelasi. Dan berdasarkan perhitungan koefisien korelasi ditemukan bahwa variabel faktor proses diklat  $X_5$  mempunyai hubungan 0,776 ini berarti bahwa hubungan variabel  $X_5$  terhadap Y mempunyai Indeks Kekuatan Hubungan dalam kategori kuat.

Hal tersebut di atas menunjukkan bahwa penaksiran parameter tidak cukup digunakan satu model regresi semata tetapi juga memerlukan koefisien korelasi (lihat Muh. Arif Tiro, 2000: 153-154). Disinilah letak dibutuhkannya kejelian dan ketelitian menggunakan statistik parametrik. Khususnya bagi pengguna SPSS versi 15.0.

#### **6. Pengaruh Faktor Fasilitas Diklat (X6)**

Dalam pembahasan ini, faktor fasilitas diklat adalah fasilitas yang disiapkan pada pelatihan atau pendidikan apakah fasilitas tersebut sudah memadai dan memenuhi standar diklat atau tidak. Nilai  $r^2$  sebesar 0,554 menunjukkan besarnya kontribusi faktor fasilitas diklat ( $X_6$ ) terhadap variasi naik turunnya kinerja pegawai (Y) secara parsial sebesar 55,4%. Sedangkan nilai koefisien regresi sebesar 0,204 dapat diartikan bahwa apabila faktor fasilitas diklat ( $X_6$ ) naik sebesar 1 unit satuan indikator akan menaikkan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,204 satuan kinerja. Dalam hal ini terdapat pengaruh faktor fasilitas diklat ( $X_6$ ) terhadap kinerja pegawai (Y). Melihat nilai parameter estimate yang bermakna positif, menunjukkan bahwa pengaruh antara kedua variabel adalah searah, artinya bahwa jika nilai faktor fasilitas diklat ditingkatkan, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Sebaliknya jika faktor fasilitas diklat pegawai tidak memenuhi persyaratan ada kemungkinan kinerjanya lebih buruk atau menurun. Pendidikan dan latihan jabatan, apabila sering dilaksanakan maka kinerja pegawai akan meningkat. Pendidikan dan pelatihan adalah upaya untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan seseorang agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang berkaitan dengan pekerjaannya. Pendidikan dan pelatihan bagi pegawai adalah upaya untuk meningkatkan pengetahuan, kecakapan, keterampilan dan kinerja pegawai, sehingga mereka akan lebih berdaya guna dan berhasil guna dalam melaksanakan tugas pegawai. Dengan kata lain, dengan meningkatnya pengetahuan, kecakapan, dan keterampilan dan kemampuan, maka kinerja pegawai akan meningkat pula.

### **KESIMPULAN**

Kesimpulan pada penelitian ini adalah Pendidikan dan pelatihan teknis fungsional yang terdiri dari faktor peserta diklat, instruktur/widya swara, masa diklat, bahan diklat, proses diklat, fasilitas diklat secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengelola Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Bone. Hal ini ditunjukkan oleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 74,226 dengan signifikan yaitu sebesar 0.05 (5%). Dengan koefisien determinasi

(R square) sebesar 0,909 atau 90,9%. Artinya variabel bebas yang terdiri dari faktor peserta diklat, instruktur/widyausaha, masa diklat, bahan diklat, proses diklat, dan fasilitas diklat mempunyai kontribusi sebesar 90,9% dan mampu menjelaskan kinerja pegawai Dinas Pengelola Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Bone, sedangkan sisanya sebesar 9,1% dinyatakan *error* atau dipengaruhi oleh variabel bebas lain yang tidak dimaksudkan dalam metode penelitian

## DAFTAR PUSTAKA

- Arifin M. (1994). *Kapita Selekta Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Barus, R., & Maksum, A. (2011). *Analisis Pengungkapan Informasi Corporate Social Responsibility Dan Pengaruhnya Terhadap Return Saham*.
- Denyer. (1979). *Designing, Training Program The Critical Event Model*. California, Addison Wesley: Company.
- Fattah, N. (1996). *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Gomes, F. C. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Publisher.
- Hasibuan, M. S. (2005). *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kotler, P. (2000). *Manajemen Pemasaran*. edisi Bahasa Indonesia. alih bahasa: *Hendra Teguh, Ronny A. Rusli dan Benyamin Molan*. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Made Pidarta. (1992). *Pemikiran Tentang Supervisi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Manullang, M. (2002). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Moekijat. (2010). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Rakhmat, J. (1998). *Psikologi Komunikasi, cetakan ke-12*. Bandung: rosda karya.
- Soekidjo., N. (2008). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
- Zuhairini, dkk. (1995). *Filsafat Pendidikan Islam*. Jakarta: Bumi Aksara.

