Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil DI Kantor Camat Pontianak Selatan Kota Pontianak

Syaiful Rahman

Program Studi Ilmu Pemerintahan Kerjasama Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura dengan Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat, E-mail : syaifulrahman515@yahoo.co.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Pontianak Selatan. Paradigma kuantitatif, dengan jenis penelitian korelasional digunakan untuk menganalisis masalah penelitian. Data yang dikumpulkan meliputi data primer dan sekunder. Data primer diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada seluruh Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Pontianak Selatan. Data sekunder terdiri dari studi literatur dan data pendukung dari Kantor Camat Pontianak Selatan. Untuk mendapatkan hasil yang cepat dan akurat, peneliti menggunakan program SPSS V.16. Berdasarkan hasil penghitungan SPSS V.16., dapat diketahui bahwa pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, Pemerintah Kota Pontianak dapat memaksimalkan peran pendidikan dan pelatihan sebagai upaya peningkatan kinerja pegawai negeri sipil, khususnya di Kantor Camat Pontianak Selatan.

Kata kunci : Pendidikan dan Pelatihan, dan Kinerja

Abstrack

This study aimed to analyze the influence of education and training on the performance of the Civil Service Head Office South Pontianak district. Quantitative paradigm, the type of correlational research is used to analyze the research problem. Data collected included primary and secondary data. Primary data were obtained from the distribution of questionnaires to all Civil Servants in Southern Pontianak district Head Office. Secondary data consisted of literature studies and supporting data from the Office of Head South Pontianak. To get fast and accurate results, researchers using SPSS V.16. Based on the calculation of SPSS V.16, it is known that education and training has a positive and significant effect on employee performance. Therefore, the City of Pontianak to maximize the role of education and training in an effort to improve the performance of civil servants, especially in the Southern District Head Office Pontianak.

Keywords: Education and Training, and Performance

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Penelitian

Fenomena pegawai negeri sipil di Indonesia sangat beragam. Kasus Gayus Tambunan adalah salah satu fenomena pegawai negeri sipil yang mengejutkan dengan kasus penyelewengan pajaknya. Berbicara kinerja pegawai negeri sipil di daerah, masih sering terdengar adanya keluhan dan ketidakpuasan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan. Selain itu, juga masih ditemukan adanya pegawai negeri sipil yang melakukan tindakan indisipliner dalam hal absensi dan ketepatan waktu kehadiran.

Khusus di Kota Pontianak, pada 28 Februari 2012, Sekretaris Daerah Kota Pontianak menyatakan kepada staf kelurahan dan kecamatan sebagai ujung tombak pelayanan kepada masyarakat agar dapat meminimalisasi keluhan-keluhan dari masyarakat, karena berdasarkan rapat di DPRD, masih ditemukan adanya keluhan terkait pelayanan kelurahan dan kecamatan (pontianakkota.go.id). Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Pontianak juga mencatat pada tahun 2011 sebanyak 52 pegawai negeri sipil di lingkungan Pemerintah

Kota Pontianak melanggar aturan disiplin, baik pelanggaran berat, sedang maupun ringan (infopontianak). Fenomena ini tentu dapat merusak citra pegawai negeri sipil sebagai perangkat daerah.

Pemberlakuan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah membawa konsekuensi, yaitu adanya tuntutan bagi pegawai dalam memberikan pelayanan masyarakat yang lebih baik dan profesional. Selain itu, pegawai sebagai unsur utama dalam organisasi pemerintah daerah mempunyai peranan penting dan sangat menentukan dalam proses pencapaian tujuan organisasi.

Mengingat kenyataan tersebut, pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu kebutuhan dan sangat diharapkan dalam peningkatan kinerja pegawai, baik yang meliputi intelektual maupun kepribadian. Pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya merupakan upaya peningkatan kinerja bagi pegawai yang mencerminkan kompetensi pegawai tersebut dalam bekerja, artinya kinerja dari masing-masing pegawai dinilai dan diukur menurut kriteria yang telah ditentukan sebelumnya. Selain itu, pengembangan sumber daya manusia juga menjadikan pegawai sebagai jaminan bagi organisasi pemerintah untuk menjawab setiap tantangan dan setiap kemungkinan akan perubahan yang terjadi pada masa yang akan datang.

Kantor camat sebagai unsur perangkat daerah kabupaten/kota memiliki peran vital dalam otonomi daerah. Kantor camat dilihat dari sistem pemerintahan Indonesia, merupakan ujung tombak penyelenggaraan pelayanan publik dari pemerintah daerah yang langsung berhadapan dengan masyarakat luas. Masyarakat perkotaan dengan peradaban yang cukup maju tentu mempunyai kompleksitas permasalahan lebih tinggi dibandingkan pada masyarakat tradisional. Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia sebagai upaya peningkatan kinerja pegawai sangat dibutuhkan dalam rangka menjawab segala tantangan tersebut.

Kecamatan Pontianak Selatan adalah salah satu kecamatan yang ada di Kota Pontianak. Keberadaan Kantor Camat Pontianak Selatan menjadi sangat penting sebagai instansi pelayanan administrasi publik. Oleh karena itu, penyelenggaraan kegiatan pendidikan dan pelatihan juga menjadi penting sebagai upaya peningkatan kinerja bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan secara lebih profesional. Upaya ini juga untuk meminimalisasi keluhan-keluhan yang sering diadukan oleh masyarakat khusus berkaitan dengan pelayanan yang diberikan oleh pegawai.

Berdasarkan penuturan Camat Pontianak Selatan, secara umum kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Pontianak Selatan dinilai sudah baik, walaupun masih ditemukan beberapa kelemahan. Beberapa kelemahan tersebut antara lain, yaitu: berkaitan dengan hasil kerja, beberapa pegawai belum dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktunya. Sebagian pegawai juga kurang teliti dalam melaksanakan tugas hingga memerlukan waktu yang lebih lama untuk koreksi dari atasan. Kelalaian pegawai terhadap tugas dan peraturan kedinasan yang berlaku terkadang masih ditemukan. Selain itu, beberapa pegawai juga mengalami masalah dengan hubungan interpersonal yang menghambat proses kerja sama.

Beberapa kelemahan tersebut tentu dapat menghambat proses pencapaian tujuan organisasi kecamatan. Oleh karena itu, pembinaan pegawai menjadi penting dalam rangka meminimalisasi kelemahan tersebut. Pembinaan pegawai dapat dilakukan melalui

pendidikan dan pelatihan yang merupakan bagian dari pengembangan sumber daya manusia.

Namun demikian, berdasarkan kesimpulan dari LAKIP Kantor Camat Pontianak Selatan tahun 2011, dinyatakan bahwa meskipun sebagian besar sasaran yang telah ditetapkan dalam rencana kinerja dapat terpenuhi, relatif rendahnya pengetahuan, keterampilan, dan wawasan yang dimiliki pegawai masih menjadi salah satu hambatan yang dihadapi dalam rangka pelaksanaan kinerja organisasi yang meliputi tugas pokok dan fungsi organisasi tersebut. Hal ini menjadi fenomena yang membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang pengembangan sumber daya manusia, dalam hal ini pendidikan dan pelatihan, terhadap kinerja.

2. Rumusan Permasalahan

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: "Apakah ada pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Pontianak Selatan?"

3. Tujuan Penelitian

Untuk menganalisis pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Pontianak Selatan.

4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan referensi dan tempat berpijak bagi peneliti lain yang akan meneliti tema yang masih berkaitan di masa yang akan datang. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan motivasi bagi peningkatan kinerja pegawai Kantor Camat Pontianak Selatan dan memberikan kepuasan kepada masyarakat sebagai penerima layanan publik.

B. KERANGKA TEORI DAN METODOLOGI

1. Kerangka Teori

Pengembangan sumber daya manusia berkaitan dengan pengembangan perencanaan dan proses perilaku untuk mendapatkan pengetahuan secara umum, keterampilan, sikap, nilai dalam rangka mengembangkan diri secara umum. Kiggundu, 1989 (dalam Teguh, 2004:271) mengartikan pernyataan di atas bahwa pengembangan dilakukan agar pegawai sebagai sumber daya manusia dipandang sebagai penggerak utama aktivitas organisasi dalam mencapai tujuannya, hal ini membutuhkan suatu pengetahuan dan keterampilan. Meskipun kesehatan dan gizi serta penurunan fertilitas dan lain sebagainya masuk dalam pengertian pengembangan sumber daya manusia, Louis Emmenj (dalam Teguh, 2004:272) mengemukakan bahwa pengembangan sumber daya manusia lebih difokuskan pada pendidikan dan pelatihan. Notoatmodjo, 1992 (dalam Teguh, 2004:273) menyatakan pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk pengembangan sumber daya manusia terutama untuk pengembangan intelektual dan kepribadian manusia.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil, tujuan pendidikan dan pelatihan adalah:

a. Meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan instansi;
b. Menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa;
c. Memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada

pelayanan, pengayoman, dan pemberdayaan masyarakat;

d. Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum dan pembangunan demi terwujudnya kepemerintahan yang baik.

Menurut pendapat Goldstein dan Buxtun (dalam Mangkunegara, 2006:69) ada empat kriteria yang dapat digunakan sebagai pedoman dari ukuran kesuksesan pendidikan dan pelatihan yaitu kriteria pendapat, kriteria belajar, kriteria perilaku, dan kriteria hasil. Berdasarkan empat kriteria di atas, peneliti akan menggunakan tiga kriteria sebagai indikator untuk mengukur variabel pendidikan dan pelatihan, yaitu:

a. Kriteria pendapat, didasarkan pada pendapat peserta pendidikan dan pelatihan mengenai program pelatihan yang meliputi materi yang diberikan, metode yang digunakan, dan situasi pelatihan.
b. Kriteria belajar, dapat diperoleh dengan menggunakan tes pengetahuan, tes keterampilan yang mengukur *skill* dan kemampuan peserta.
c. Kriteria perilaku, dapat diperoleh dengan menggunakan tes keterampilan kerja.

Mengenai kinerja, Prawirosentono, 1999 (dalam Widodo, 2006:78) menyimpulkan bahwa pengertian kinerja yaitu suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika. Ruky (dalam Tangkilisan, 2007:180) mengidentifikasi faktor-faktor yang berpengaruh langsung terhadap tingkat pencapaian kinerja organisasi, yaitu : teknologi, kualitas *input*, kualitas lingkungan fisik, budaya organisasi, kepemimpinan, dan pengelolaan sumber daya manusia.

Sedarmayanti (dalam Wardani, 2012) menyatakan bahwa instrumen pengukuran kinerja merupakan alat yang dipakai untuk mengukur kinerja individu seorang pegawai yang meliputi prestasi kerja, keahlian, perilaku, dan kepemimpinan. Penilaian kinerja pegawai negeri sipil di Indonesia dilakukan dengan berdasarkan pada Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 jo. Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan PNS. Unsur penilaian yang tertuang dalam Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3), adalah sebagai berikut: kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa, dan kepemimpinan.

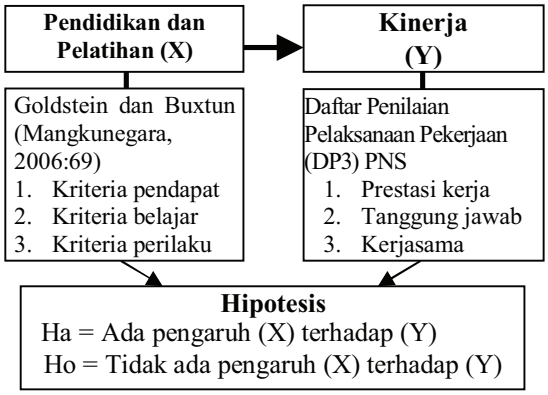
Berdasarkan pendekatan peneliti terhadap pendapat Sedarmayanti (2008:196) mengenai syarat-syarat indikator kinerja dan dengan mempertimbangkan pendapat dari Dwiyanto (dalam Tangkilisan, 2007:170) mengenai kesulitan dalam mengukur kinerja dalam organisasi publik serta dengan mengacu pada tiga dari empat indikator kinerja menurut Sedarmayanti (dalam Wardani, 2012) yaitu prestasi kerja, keahlian, dan perilaku, maka peneliti hanya menggunakan tiga indikator dari delapan indikator kinerja menurut DP3, yaitu:

a. Prestasi kerja, yaitu hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Umumnya, prestasi kerja dipengaruhi oleh kecakapan, pengalaman dan kesungguhan pegawai negeri sipil yang bersangkutan.
b. Tanggung jawab, sebagai bagian dari perilaku, yaitu kesanggupan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan tugas yang

diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani menanggung risiko atas keputusan yang telah diambil atau tindakan yang dilakukannya.

c. Kerjasama, sebagai bagian dari keahlian, yaitu kemampuan pegawai untuk bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Simanjuntak (dalam Sedarmayanti, 2001:20) menegaskan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu faktor yang besar pengaruhnya terhadap kinerja, selain keterampilan, disiplin kerja, sikap dan etika, motivasi, gaji dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, hubungan individual, teknologi, sarana produksi, manajemen, kesempatan berprestasi dan kebijakan pemerintah secara menyeluruh. Peter Drucker (dalam Wahyuningrum, 2008) juga mengemukakan bahwa pendidikan dan program pelatihan merupakan salah satu faktor penunjang kinerja, selain faktor gizi, nutrisi dan kesehatan, motivasi, kesempatan kerja, kebijakan ekstern, dan pengembangan secara terpadu. Adapun alur pikir yang peneliti kembangkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Alur Pikir Penelitian

2. Metode Penelitian

Untuk menemukan hubungan dan menganalisis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, maka jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian korelasional. Adapun paradigma penelitian yang digunakan adalah paradigma penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Camat Pontianak Selatan, yaitu 23 orang pegawai negeri sipil. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling jenuh*, karena jumlah populasi yang kurang dari 30 orang (Sugiyono, 2011:126). Teknik yang peneliti gunakan dalam pengumpulan data meliputi tiga teknik, yaitu wawancara, penyebaran kuesioner dan dokumentasi. Wawancara dilakukan untuk mendapatkan informasi awal mengenai kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Pontianak Selatan. Teknik penyebaran kuesioner dilakukan dengan langsung memberikannya kepada responden secara acak dan diisi secara mandiri oleh responden. Teknik dokumentasi digunakan untuk memperoleh data tertulis seperti buku pedoman dan laporan yang berkaitan dengan variabel penelitian. Untuk mengetahui korelasi antara variabel bebas dan variabel terikat peneliti menggunakan teknik korelasi *Pearson Product Moment*, yaitu:

$$r_{\chi\gamma} = \frac{n\Sigma X_i Y_i - (\Sigma X_i)(\Sigma Y_i)}{\sqrt{\{n\Sigma X_i^2 - (\Sigma X_i)^2\}\{n\Sigma Y_i^2 - (\Sigma Y_i)^2\}}}$$

Analisis data dilanjutkan dengan penghitungan koefisisen determinasi berdasarkan rumus berikut:

$$D = (r_{\chi\gamma})^2 \text{ x } 100\%$$

Selanjutnya, untuk menganalisis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, dilakukan dengan teknik analisis regresi linier sederhana, yaitu (Sugiyono:2008):

$$\hat{Y} = a + bX$$

Keterangan:

$\hat{Y}$ = Subyek/nilai dalam variabel dependen yang diprediksikan.

a = Harga $\hat{Y}$ bila X = 0 (harga konstan).

b = Koefisien regresi, menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel terikat yang didasarkan pada variabel bebas.

X = Subyek pada variabel bebas yang mempunyai nilai tertentu.

Untuk menguji hipotesis pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja maka digunakan uji t. Hal ini untuk melihat pengaruh positif variabel pendidikan dan pelatihan secara individual terhadap kinerja. Untuk menentukan diterima atau ditolaknya hipotesis adalah dengan membandingkan hasil t_{hitung} dengan t_{tabel}. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan Ha diterima, yaitu terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk mendapatkan hasil yang cepat dan akurat, peneliti menggunakan program SPSS V.16 dalam penghitungan dan analisis data.

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner diketahui bahwa sebagian besar dari responden, yaitu sebanyak 14 responden (60,87%) menilai pendidikan dan pelatihan yang telah didapatkan berada pada kategori sangat baik, dan 9 responden (39,13%) lainnya memberikan penilaian pada kategori baik. Hasil ini menunjukkan bahwa pelaksanaan pendidikan dan pelatihan kepada Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Pontianak Selatan telah berjalan sesuai harapan dan dapat memberikan jaminan adanya peningkatan kinerja dari pegawai. Untuk indikator kinerja diketahui bahwa sebagian besar dari responden, yaitu sebanyak 13 responden (56,52%) menunjukkan bahwa sebagian besar Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Pontianak Selatan mempunyai kinerja yang sangat baik. Sepuluh responden (43,48%) lainnya menunjukkan pegawai dengan kinerja pada kategori baik. Hasil ini menunjukkan bahwa Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Pontianak Selatan dapat memberikan jaminan akan pencapaian visi dan misi organisasi yang sesuai dengan harapan.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana. Analisis ini digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, seberapa jauh perubahan nilai variabel terikat bila nilai variabel bebas mengalami perubahan. Untuk mendapatkan hasil yang cepat dan akurat, peneliti menggunakan aplikasi SPSS V.16 dalam analisis tersebut.

Berikut adalah hasil penghitungan regresi linier sederhana dengan aplikasi SPSS V.16.

Tabel 1.
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.452[a]	.204	.166	5.79950

a. Predictors: (Constant), Variabel X

Sumber : Hasil penghitungan SPSS V.16

Tabel di atas menunjukkan nilai korelasi dan koefisien determinasi. Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan antara pendidikan dan pelatihan dengan kinerja. Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai korelasi (R) adalah sebesar 0,452. Setelah membandingkan nilai R_{hitung} dengan R_{tabel} dengan N=23 dan taraf 5%, yaitu sebesar 0,413, diketahui bahwa nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$, maka dapat diartikan bahwa terdapat hubungan antara pendidikan dan pelatihan dengan kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Pontianak Selatan.

Selanjutnya, untuk memberi interpretasi terhadap kuatnya hubungan itu, digunakan pedoman berikut :

Tabel 2.
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2008:214)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui hasil R_{hitung} berada pada interval koefisien 0,40 – 0,599. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara pendidikan dan pelatihan dengan kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Pontianak Selatan pada tingkat sedang.

Setelah mengetahui adanya hubungan antara kedua variabel, analisis dilanjutkan dengan melihat nilai koefisien determinasi (R^2). Berdasarkan tabel *Model Summary* di atas, dapat diketahui bahwa nilai R^2 adalah sebesar 0,204, artinya pendidikan dan pelatihan memberikan sumbangan pengaruh sebesar 20,4% terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Pontianak Selatan dan sisanya, yaitu 79,6%, dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Berdasarkan pendapat Simanjuntak (dalam Sedarmayanti, 2001:20), faktor yang berpengaruh terhadap kinerja selain pendidikan dan pelatihan, meliputi keterampilan, disiplin kerja, sikap dan etika, motivasi, gaji dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, hubungan individual, teknologi, sarana produksi, manajemen, kesempatan berprestasi dan kebijakan pemerintah secara menyeluruh. Faktor-faktor tersebut diduga dapat menjadi faktor lain di luar penelitian ini yang memberikan sumbangan pengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Pontianak Selatan.

Tabel 3.
Regresi Sederhana
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32.867	14.094		2.332	.030
	Variabel X	.503	.217	.452	2.322	.030

a. Dependent Variable: Variabel Y

Sumber : Hasil penghitungan SPSS V.16

Tabel di atas adalah hasil yang diperoleh dari penghitungan dengan SPSS V.16 untuk mengetahui dan menyusun sebuah persamaan regresi, yaitu:

$Y = a + bX$ → **$Y = 32{,}867 + 0{,}503X$**

Keterangan:

a = nilai konstanta

b = koefisien regresi

Y = Variabel Terikat (Kinerja)

X = Variabel Bebas (Pendidikan dan Pelatihan)

Berdasarkan persamaan regresi di atas, nilai konstanta artinya bila pendidikan dan pelatihan bernilai 0, maka nilai kinerja adalah sebesar 32,867. Untuk koefisien regresi, menunjukkan bahwa bila nilai pendidikan dan pelatihan mengalami kenaikan atau bertambah 1, maka kinerja akan mengalami peningkatan dan bertambah 0,503. Koefisien regresi yang bernilai positif berarti bahwa semakin besar nilai pendidikan dan pelatihan, maka semakin besar pula nilai kinerja.

Untuk menguji hipotesis pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja maka digunakan uji t. Berdasarkan tabel regresi sederhana, diketahui bahwa t_{hitung} variabel pendidikan dan pelatihan (X) adalah sebesar 2,322, sedangkan t_{tabel} pada taraf signifikansi 5% dengan dk=23 adalah 1,714. Oleh karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,322 > 1,714), maka H_0 ditolak dan Ha diterima, yaitu ada pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Pontianak Selatan.

D. SIMPULAN DAN KETERBATASAN STUDI

1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis *Pearson Product Moment,* dapat diketahui bahwa hubungan pendidikan dan pelatihan dengan kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Pontianak Selatan berada pada kategori sedang. Hasil analisis regresi sederhana dan uji t juga menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Pontianak Selatan. Hal ini menunjukkan adanya kesesuaian antara hasil penelitian dengan kajian teori dan kerangka pikir penelitian, yang menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan memiliki hubungan dan berpengaruh terhadap kinerja.

2. Keterbatasan Studi

Pemahaman peneliti yang masih lemah tentang metodologi penelitian menjadi salah satu kendala dalam penelitian dan menghambat proses penyelesaian penelitian. Penelitian ini dirasa belum memadai, karena hanya mencakup 1 faktor pengaruh. Hal ini dapat dilihat dari faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti keterampilan, disiplin kerja, sikap dan etika, motivasi, gaji dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, hubungan individual, teknologi, sarana produksi, manajemen, kesempatan berprestasi dan kebijakan pemerintah secara menyeluruh. Berdasarkan hal di atas, untuk peneliti berikutnya diharapkan agar dapat menyempurnakan penelitian ini dengan menelti faktor-faktor di atas.

3. Apresiasi

Peneliti memberikan penghargaan yang setinggi-tingginya dan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang membantu proses penelitian dari awal hingga akhir. Khusus kepada Camat Pontianak Selatan Kota Pontianak beserta jajarannya, peneliti memberikan apresiasi yang sebesar-besarnya atas kesediaannya menjadi fasilitator dalam proses penelitian. Akhir kata, semoga penelitian ini bermanfaat.

DAFTAR PUSTAKA

Mangkunegara, Anwar. 2006. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.

Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya manusia dan Produktivitas Kerja.* Bandung: Mandar Maju.

------. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Refika Aditama.

Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.

------. 2011. *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung: Alfabeta.

Tangkilisan, Hessel. 2007. *Manajemen Publik*. Jakarta: Grasindo.

Teguh, Ahmad (Ed), *Memahami Good Governance Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Gava Media, 2004).

Tohardi, Ahmad (Ed), *Pedoman Penulisan Skripsi Program Studi Ilmu Pemerintahan*, (Pontianak: Prodi IP, 2012).

Widodo, Joko. 2006. *Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja*. Malang: Bayumedia Publishing.

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Kantor Camat Pontianak Selatan Tahun 2011.

Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan PNS.

Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil.

Wahyuningrum, 2008, *Hubungan Kemampuan, Kepuasan Dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai Di Kecamatan Tanggungharjo Kabupaten Grobogan*, Tesis, Program Pascasarjana Universitas Diponegoro, Semarang. Melalui <http://eprints.undip.ac.id/17648/1/WAHYUNINGRUM.pdf>, (22/05/2012).

Wardani, Nesya A, 2012, *Analisis Kinerja Pegawai Di Sekretariat DPRD Provinsi Banten,*Skripsi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Serang. Melalui <http://repository.fisip-untirta.ac.id/42/1/SKRIPSI_NESYA_AYU_WARDANI-2.pdf>, 24/10/2012).

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PENGELOLA JURNAL MAHASISWA
Jalan A Yani Pontianak, Kotak Pos 78124
Homepage : http://jurnalmahasiswa.fisip.untan.ac.id
Email :jurnalmhs@fisip.untan.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH/PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK JURNAL ELEKTRONIK MAHASISWA

Sebagai sivitas akademika Universitas Tanjungpura, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama Lengkap	: SYAIFUL RAHMAN
NIM / Periode lulus	: E42008080 / 2012
Fakultas / Jurusan	: FISIP / ILMU ADMINISTRASI
Email address / HP	: syaifulrahman515@yahoo.co.id/ 085245570603

demi pengembangan ilmu pengetahuan dan memenuhi syarat administrasi kelulusan mahasiswa (S1), menyetujui unutuk memberikan kepada Pengelola Jurnal Mahasiswa Ilmu Administrasi pada Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exlusive Royalti-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KANTOR CAMAT PONTIANAK SELATAN

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini, Pengelola Jurnal berhak menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di internet atau media lain :

☐ fulltext
☐ content artikel sesuai dengan standar penulisan jurnal yang berlaku.

untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak pengelola jurnal, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran hak cipta dalam karya saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Mengetahui/disetujui
Pengelola Jurnal ..... 4/1/2013 .....

Drs. H. Agus Eka, M.Si
NIP. 19630123 198810 1 001

Dibuat di : Pontianak
Pada Tanggal : 9 Januari 2013

(SYAIFUL RAHMAN)