

Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Biro Administrasi Kesejahteraan Sosial Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur

GALIH PERWIRA KUSUMA, S.STP
Biro Administrasi Kesejahteraan Sosial Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur

Abstrak

Kelancaran penyelenggaraan pemerintah dan pelaksanaan pembangunan memerlukan suatu pembinaan terhadap aparatur negara. Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai unsur utama sumber daya manusia aparatur negara mempunyai peranan penting dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Peningkatan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan memelihara hubungan antar pegawai dengan mengadakan pelatihan, pendidikan, melihat karakteristik individu, kondisi lingkungan kerja dan kompensasi.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pengumpulan data memanfaatkan instrumen penelitian yang dipakai, analisis data yang digunakan bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan sebelumnya. Analisis data menggunakan Regresi Linear Berganda yang diolah dengan SPSS 17.

Hasil yang didapat dalam penelitian ini adalah, variabel independen (Pendidikan, Pelatihan, Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja. Variabel Pendidikan secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja, variabel Pelatihan secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja, variabel Karakteristik Individu berpengaruh terhadap Kinerja, variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja dan variabel Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja. Sedangkan variabel independen yang berpengaruh dominan terhadap variabel Kinerja adalah Lingkungan Kerja.

Kata Kunci : Pendidikan, Pelatihan, Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Kinerja

IMPACT OF EDUCATION, TRAINING, INDIVIDUAL CHARACTERISTICS, WORK ENVIRONMENT AND COMPENSATION ON THE PERFORMANCE OF GOVERNMENT EMPLOYEES EAST JAVA SOCIAL WELFARE ADMINISTRATION OFFICE

GALIH PERWIRA KUSUMA, S.STP

East Java Provincial Secretariat Regional Social Welfare Administration Bureau

E-mail :

galihperwirakusuma@gmail.com

ABSTRACT

To succeed in the administration of government and the implementation of development, a guidance is needed for government employees. Government employees as the main element of human resources that have an important role in determining the success of governance and development. Improving employee performance can be done by maintaining relationships between employees by holding training, education, seeing individual characteristics, work environment conditions and compensation.

This type of research is quantitative research with data collection utilizing the research instruments used, the analysis of the data used is quantitative with the aim to test the hypotheses previously set. Data analysis using Multiple Linear Regression processed with SPSS 17.

The results obtained in this study are, independent variables (Education, Training, Individual Characteristics, Work Environment and Compensation) simultaneously affect the Performance. Education Variables partially have no effect on Performance, Training variables partially have no effect on Performance, Individual Characteristics variables effect on performance, work environment variables affect the performance and the compensation variable partially affects performance. While the independent variables that have the dominant influence on the performance variable are the work environment.

Keywords: *Education, Training, Individual Characteristics, Work Environment, Compensation, Performance*

PENDAHULUAN

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan salah satu faktor penentu dalam proses pembangunan yang dinamis sehingga dibutuhkan peranan yang lebih besar terutama dalam penyelenggaraan pemerintahan. Kelancaran penyelenggaraan pemerintah dan pelaksanaan pembangunan

memerlukan suatu pembinaan terhadap aparatur negara. Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai unsur utama sumber daya manusia aparatur negara mempunyai peranan penting dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Oleh karena itu tidak dapat dipungkiri bahwa faktor manusia merupakan

modal utama yang perlu diperhatikan dalam suatu pemerintahan (Riza,2015).

Sesuai ketentuan PP No. 101 Tahun 2000, yaitu meningkatkan pengetahuan, keahlian dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan struktural secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika Pegawai Negeri Sipil (PNS) sesuai dengan kebutuhan instansinya, menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa, memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan dan pemberdayaan masyarakat, menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas perintah umum dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

Ahmed dan Uddin (2012) berpendapat keberhasilan organisasi tergantung pada bagaimana kinerja pegawai negeri sipil, efisiensi, kejujuran, ketekunan dan integritas. Kinerja pegawai negeri sipil memiliki peranan penting bagi organisasi pemerintahan, apabila kinerja yang ditampilkan pegawai negeri sipil rendah maka akan mengakibatkan organisasi dalam mencapai tujuan menjadi terhambat (Ariana dan Riana, 2013).

Hal ini bertolak belakang dengan permasalahan yang ada Biro Administrasi

Kesejahteraan Sosial dimana kompetensi sumber daya manusianya belum optimal. Beban tugas yang belum proporsional dengan dukungan sumber daya manusia yang tersedia, baik kuantitas maupun kualitas Program pelatihan yang dilakukan Biro Administrasi dan Kesejahteraan Sosial masih sangat kurang. Pelatihan yang dilaksanakan Biro Administrasi dan Kesejahteraan Sosial hanya 5 kali, oleh karena itu program tersebut harus lebih ditingkatkan. Peningkatan kinerja perlu diperhatikan pada Biro Administrasi Kesejahteraan Sosial Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur yang mempunyai tugas merumuskan kebijakan, mengkoordinasikan pelaksanaan tugas dan fungsi, monitoring dan evaluasi program kegiatan dan penyelenggaraan pembinaan, administrasi dan sumber daya di bidang mental kerohanian, pendidikan, kepemudaan dan olahraga, kebudayaan, pariwisata, tenaga kerja, transmigrasi, pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak, sosial, kesehatan, serta pengendalian penduduk dan keluarga berencana.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka rumusan masalah yang dapat diambil adalah :

1. Apakah Pendidikan, Pelatihan, Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja dan Kompensasi secara

simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Biro Administrasi Kesejahteraan Sosial Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur?

2. Apakah Pendidikan, Pelatihan, Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja dan Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Biro Administrasi Kesejahteraan Sosial Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur?
3. Manakah diantara variabel Pendidikan, Pelatihan, Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja dan Kompensasi berpengaruh dominan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Biro Administrasi Kesejahteraan Sosial Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur?

MATERI

Pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya merupakan kegiatan terpadu yang dilakukan manajemen dalam rangka meningkatkan nilai tambah pegawai guna meningkatkan produktivitas organisasi sekaligus dalam rangka mempersiapkan pegawai untuk melaksanakan tugas pada jenjang yang lebih tinggi. Soekidjo

Notoatmodjo (2003) menjelaskan bahwa pengertian pengembangan sumber daya manusia sebagai berikut: Pengembangan sumber daya manusia (*Human Resources Development*) secara makro adalah suatu proses peningkatan kualitas dan kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan pembangunan bangsa

Notoadmodjo (2009) mengartikan pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan Sumber Daya Manusia terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Sedangkan Hurriyati (2005) berpendapat, Karakteristik individu merupakan suatu proses psikologi yang mempengaruhi individu dalam memperoleh, mengkonsumsi serta menerima barang dan jasa serta pengalaman. Karakteristik individu merupakan faktor internal (interpersonal) yang menggerakkan dan mempengaruhi perilaku individu. Nitisemito (2001) menjelaskan bahwa Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Definisi kompensasi menurut Sastrohadiwiryo (2003), Kompensasi adalah imbalan-imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah

memberikan sumbangan tenaga dan fikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan Suradji (2003) menyatakan bahwa: Kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok 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 maupun etika.

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah dijelaskan diatas, maka hipotesis yang dapat diambil sebagai berikut :

1. Bahwa Pendidikan, Pelatihan, Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Biro Administrasi Kesejahteraan Sosial Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur.
2. Bahwa Pendidikan, Pelatihan, Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja dan Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Biro Administrasi Kesejahteraan

Sosial Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur.

3. Bahwa Pelatihan berpengaruh dominan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Biro Administrasi Kesejahteraan Sosial Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiono (2006), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 127 Aparatur Sipil Negara Pada Biro Administrasi Kesejahteraan Sosial Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sama dengan populasinya yaitu 127 Aparatur Sipil Negara Pada Biro Administrasi Kesejahteraan Sosial Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur.

Teknik pengambilan sampel dengan Metode Sensus, yaitu cara pengumpulan data apabila seluruh elemen populasi diselidiki satu per satu. Data yang diperoleh tersebut merupakan hasil pengolahan sensus disebut sebagai data yang sebenarnya (*true value*)..

Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya hanya 127 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada Aparatur Sipil Negara Pada Biro Administrasi Kesejahteraan Sosial Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur sebanyak 127 orang responden. Variabel-variabel yang digunakan pada peneliti ini adalah : Variabel terikat (*dependent variable*) yaitu Kinerja (Y2) Aparatur Sipil Negara Pada Biro Administrasi Kesejahteraan Sosial Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur, sedangkan variabel-variabel bebas (*independent variable*) yaitu : variabel Pendidikan (X1), Pelatihan (X2), Karakteristik Individu (X3), Lingkungan Kerja (X4) dan Kompensasi (X5).

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dan koefisien determinasi untuk mengetahui Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Biro Administrasi Kesejahteraan Sosial Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur.

Persamaan analisis regresi linier berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$\text{Kinerja } Y = f(X1, X2, X3, X4, X5)$$

$$Y = a + b1 X1 + b2 X2 + b3 X3 + b4 X4 + b5 X5 + ei$$

Dimana :

- Y = Kinerja
- a = Y bila X = 0 (konstan)
- b1b2b3 = Koefisien regresi masing-masing variabel
- X1 = Pendidikan
- X2 = Pelatihan
- X3 = Karakteristik Individu
- X4 = Lingkungan Kerja
- X5 = Kompensasi
- ei = Kesalahan pengganggu

Perhitungan analisis data menggunakan bantuan program computer pengolah data statistik *SPSS 17 for Windows*

Koefisien determinasi (R2) digunakan untuk mengukur seberapa baik garis regresi sesuai dengan data aktualnya (*goodness of fit*). Koefisien determinasi ini mengukur presentasi total variasi variabel terikat (Y) yang dijelaskan oleh variabel bebas (X) didalam garis regresi

Untuk membuktikan kebenaran hipotesis harus melewati beberapa uji kebenaran antara lain sebagai berikut: Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan (bersama-sama). Uji t dilakukan untuk menguji signifikan masing-masing variabel bebas secara parsial atau

untuk mengetahui variabel bebas mana yang lebih berpengaruh diantara kedua variabel bebas terhadap variabel terikat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh faktor dalam model penelitian ini yaitu Pendidikan, Pelatihan, Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Biro Administrasi Kesejahteraan Sosial Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur

Tabel 4.1

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.825	2.290		1.234	.220		
	pendidikan	-.076	.195	-.029	-.391	.696	.672	1.488
	pelatihan	.089	.166	.047	.537	.592	.494	2.023
	kar.indiv	.540	.118	.352	4.585	.000	.630	1.588
	lingk.kerja	.633	.140	.378	4.516	.000	.529	1.890
	kompensasi	.250	.126	.160	1.980	.050	.570	1.755

a. Dependent Variable: kinerja

$$\text{kinerja} = a + \beta_1 \text{Pendidikan} + \beta_2 \text{Pelatihan} + \beta_3 \text{Karakteristik Individu} + \beta_4 \text{Lingk.kerja} + \beta_5 \text{Kompensasi} + e$$

$$\text{PDRB} : 2.825 + 0,076\text{Pendidikan} + 0,089\text{Pelatihan} + 0,540\text{Karater}$$

$$\text{Indiv} + 0,633\text{Lingk.Kerja} + 0,250\text{Kompensasi}$$

Tabel 4.2

Hasil Uji koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df 1	df 2	Sig. F Change	
1	.742 ^a	.551	.533	2.95870	.551	29.720	5	121	.000	2.453

a. Predictors: (Constant), kompensasi, pendidikan, kar.indiv, lingk.kerja, pelatnan

b. Dependent Variable: kinerja

Koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur seberapa besar variabel Pendidikan, Pelatihan, Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja dan Kompensasi mampu menjelaskan Kinerja. Adapun dari tabel di atas hasil koefisien determinasi R-square sebesar 0,551 atau 55,1% yang menunjukkan pengaruh yang sangat tinggi antara variabel Pendidikan, Pelatihan, Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja, yaitu sebesar 65,7%. Sedangkan sisanya sebesar 34,3% dijelaskan oleh variabel independen lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan Uji F telah di dapatkan nilai tingkat signifikan sebesar 0,000 dimana tingkat signifikan kurang dari nilai α sebesar 0,05, sehingga variabel Pendidikan, Pelatihan, Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja dan Kompensasi, minimum secara simultan

atau bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja.

Berdasarkan hasil pengujian didapatkan bahwa variabel Pendidikan berpengaruh terhadap Kinerja dengan t-hitung sebesar 0,391 dan sig.sebesar 0,696. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Pendidikan berpengaruh terhadap Kinerja. Variabel jumlah Pelatihan tidak berpengaruh terhadap Kinerja dengan t-hitung sebesar 0,537 dan sig.sebesar 0,592. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Pelatihan tidak berpengaruh terhadap Kinerja. variabel Karakteristik Individu berpengaruh negatif terhadap Kinerja dengan t-hitung sebesar 4,585 dan sig.sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Karakteristik Individu tidak berpengaruh terhadap Kinerja. variabel Lingkungan Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja dengan t-hitung sebesar 4,516 dan sig.sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja.

Hasil penelitian pada perhitungan secara parsial diperoleh bahwa Pendidikan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja, maka hipotesis ditolak. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa peningkatan atau penurunan Pendidikan selama periode penelitian mempengaruhi Kinerja secara signifikan. Hasil penelitian

pada perhitungan secara parsial diperoleh bahwa Pelatihan berpengaruh negatif terhadap Kinerja, maka hipotesis ditolak. Hasil penelitian pada perhitungan secara parsial diperoleh bahwa Karakteristik Individu berpengaruh positif terhadap Kinerja, maka hipotesis diterima. Hasil penelitian pada perhitungan secara parsial diperoleh bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja, maka hipotesis diterima. Hasil penelitian pada perhitungan secara parsial diperoleh bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, maka hipotesis diterima. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa peningkatan atau penurunan Kompensasi selama periode penelitian mempengaruhi Kinerja secara signifikan.

Berdasarkan hasil uji statistik, maka didapatkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X4) memiliki pengaruh yang dominan terhadap Kinerja dengan hasil dengan sebesar 37,8% dari seluruh besarnya pengaruh. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa pengaruh yang terjadi adalah pengaruh positif yang terbesar terhadap besarnya Kinerja, dimana semakin nyaman Lingkungan Kerja yang didapat maka semakin meningkat Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Biro

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Variabel independen (Pendidikan, Pelatihan, Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja dan Kompensasi) secara simultan atau berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.
2. Variabel Pendidikan secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja, variabel Pelatihan secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja, variabel Karakteristik Individu berpengaruh signifikan terhadap Kinerja, variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja, Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja,
3. Variabel independen yang dominan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja adalah Lingkungan Kerja (X4).

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmed, Shaheen dan Md Nokir Udd . 2012. *Job Satisfaction of Bankers and its Impact in Banking: A Case Study of Janata Bank. Journal ASA University Review*, 6 (2), pp: 95-102.
- Ariana, I Wayan Tresna dan Riana, I Gede. 2013. *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Cendana Resort & Spa Ubud, Gianyar. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. 2 (1), pp: 121-136.
- Hurriyati, Ratih (2005), *Bauran Pemasaran dan Loyalitas Konsumen*, Alfabeta, Bandung.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pendidikan dan Perilaku Kesehatan*. Rineka. Cipta. Jakarta.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan Dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil.*
- Riza Rezita (2015). *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah, Daerah Istimewa Yogyakarta (BPAD DIY)*, ejournal.unikama.ac.id/index.php/JEKO/article/view/36
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Alfabeta, Bandung.

