

PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KANTOR BADAN KEPEGAWAIAN DAN PEMBERTDAYAAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN MAJENE

The Influence of Human Resource Development on the Performance of Public Servant in BKPSDM Office, Majene Regency

Sofyan Wijaya¹, Syamsuddin Maldun², Uddin B. Sore²

¹Pemerintah Daerah Kabupaten Majene Provinsi Sulawesi Barat

²Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Program Pascasarjana, Universitas Bosowa

Email: ianchelsea49@gmail.com

Diterima: 25 Januari 2022

Dipublikasikan: 30 Juni 2022

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis: pengaruh pendidikan, pelatihan dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene, serta variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene. Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian dilakukan pada Badan Kepegawaian Dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene. Waktu penelitian dilakukan bulan November 2021. Populasi penelitian adalah semua pegawai Badan Kepegawaian Dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene yang berjumlah 41 orang. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Terdapat pengaruh positif pendidikan dan pelatihan secara parsial terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene, sedangkan penempatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene 3) Variabel pendidikan yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene.

Kata Kunci: Pendidikan, Pelatihan, Penempatan Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze: the Influence of Education, Training and job placement on the Employee Performance of the Employee Affair and Human Resources Empowerment Department in Majene Regency, as well as the most dominant variable affecting the Employee Performance of the Employee Affair and Human Resources Empowerment Department, Majene Regency. The approach used was quantitative study. The research was conducted at the Employee Affair and Human Resources Empowerment Department of Majene Regency. The research was conducted in November 2021. The study population was all 41 employees of the Employee Affair and Human Resources Empowerment Department of Majene Regency. The results showed that: 1) There is a positive effect of education and training on the employee performance of the Employee Affair and Human Resources Empowerment Department in Majene Regency, while job placement has no effect on the employee performance of the Employee Affair and Human Resources Empowerment Department in Majene Regency 2) There is a positive and significant effect simultaneously on the performance of the employees of the Employee Affair and Human Resources Empowerment Department in Majene Regency 3) The education is the most dominant variable influencing the employee performance of the Employee Affair and Human Resources Empowerment Department, Majene Regency.

Keywords: Education, Training, Job Placement, Employee Performance



This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta Sumber Daya yang berlebih, tetapi tanpa dukungan Sumber Daya Manusia yang handal maka kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa Sumber Daya Manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai

kunci pokok, Sumber Daya Manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi (Fendarti,2016).

Program-program Pengembangan Sumber Daya Manusia akan memberi manfaat kepada organisasi dan para aparatur sipil negara (ASN) itu sendiri. Instansi akan memperoleh manfaat berupa peningkatan kinerja, produktifitas, stabilitas dan fleksibilitas untuk

menyesuaikan diri dengan lingkungan yang selalu berubah.

Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan proses persiapan individu untuk memikul tanggungjawab yang lebih tinggi yang berkaitan dengan peningkatan kemampuan Intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan sumber daya manusia mengarah pada kesempatan –kesempatan belajar yang didesain untuk membantu para aparatur sipil negara (ASN) yang berkaitan dengan pengembangannya. Dapat dilihat dari dua aspek yaitu kuantitas yang menyangkut jumlah sumber daya manusia dan kualitas menyangkut mutu dan skill aparatur sipil negara (ASN) (Alam, 2016).

Persoalan tentang bagaimana mengelola sumber daya manusia yang melimpah dengan maksimal dan dapat memberikan kontribusi yang besar kepada negara dan bangsa melalui berbagai bidang aktivitas di masyarakat, merupakan persoalan nasional yang sampai saat ini masih dihadapi. Melimpahnya keberadaan sumber daya manusia memaksa kita harus berpikir secara maksimal tentang bagaimana cara mendayagunakannya sesuai dengan kebutuhan. Dari sisi lain agar di masyarakat tersedia sumber daya manusia yang baik memerlukan pendidikan yang berkualitas, penyediaan berbagai fasilitas sosial dan lapangan pekerjaan yang memadai. Kemampuan sumber daya manusia diakui masih rendah baik dilihat dari kemampuan intelektualnya maupun keterampilan teknis yang dimilikinya. Untuk meningkatkannya diperlukan strategi pengembangan yang efektif.

Pengembangan sumber daya manusia adalah upaya berkesinambungan meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam arti yang seluas-luasnya, melalui pendidikan, pelatihan, dan penempatan kerja. Pengembangan sumber daya manusia juga merupakan cara efektif untuk menghadapi beberapa tantangan, termasuk keusangan atau ketertinggalan pegawai, diversifikasi tenaga kerja domestik dan internasional. Dengan demikian pengembangan sumber daya manusia dapat menjaga atau mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Pengembangan biasanya berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk menuaikan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan berpijak pada fakta bahwa seorang pegawai akan membutuhkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang berkembang supaya bekerja dengan baik dalam suksesi posisi yang dijalani selama kariernya. Hasil studi Topang (2017) menemukan bahwa pelatihan yang mendukung peningkatan kualitas SDM pegawai di daerah belum berjalan baik.

Dalam upaya peningkatan kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene, telah memberikan kesempatan kepada pegawai dalam diklat teknis yang sesuai dengan bidang tugas masing-masing pegawai. Namun, Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene, berdasarkan hasil pengamatan penulis, sebagian besar belum pernah mengikuti diklat. Dari data yang ada

pada tahun 2020 pegawai yang mengikuti diklatpim II berjumlah 1 orang (1,49 %), diklatpim III diikuti sebanyak 3 orang pegawai (4,48 %) dan diklatpim VI diikuti oleh 6 orang pegawai (8,95 %).

Bila dibandingkan diklat kepemimpinan dengan diklat teknis fungisional lainnya masih sangat minim, sehingga perlu mendapat perhatian khusus karena menyangkut pelaksanaan tugas sehari-hari yang berkaitan dengan efektivitas kerja pegawai. Penempatan yang tidak tepat sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang bersangkutan di mana pegawai tersebut harus mempelajari dari awal tentang semua tugas pokok dan fungsi yang baru pada tempat pegawai bekerja. Cara yang tepat untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan pengembangan sumber daya manusia melalui strategi yang tepat.

Tujuan pengembangan sumber daya manusia menurut Manullang (2013) adalah untuk memperoleh tiga hal yaitu, menambah pengetahuan, menambah keterampilan, dan merubah sikap. Dengan kata lain, pengembangan sumber daya manusia berkaitan erat dengan upaya meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan/atau sikap anggota organisasi serta penyediaan jalur karier yang didukung oleh fleksibilitas organisasi dalam mencapai tujuan organisasi (Krismiyati, 2017). Strategi pengembangan sumber daya manusia menurut Effendi (1993) dapat mencakup berbagai aspek namun pendidikan dan pelatihan merupakan unsur terpenting. Pendidikan dan pelatihan merupakan unsur terpenting dalam pengembangan sumber daya manusia dan juga merupakan suatu cara yang efektif untuk mengatasi beberapa tantangan yang dihadapi oleh kebanyakan organisasi yang besar.

Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene sebagai bagian dari suatu sistem yang lebih luas tidak terlepas dari pengaruh lingkungan eksternal dan internal yang terjadi. Kondisi ini menuntut daya adaptasi yang tinggi terhadap perubahan lingkungan yang sedang berlangsung. Untuk mencapai hal tersebut diperlukan strategi yang tepat dan terencana. Salah satu strategi yang dapat dilakukan adalah strategi pengembangan sumber daya manusia. Strategi ini dimulai dengan suatu pendekatan diagnostik yang lebih mengarahkan organisasi pada tujuan yang terarah. Pada kenyataannya, strategi pengembangan sumber daya manusia di Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene belum efektif.

Selain pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang menjadi fokus dalam peningkatan kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene, faktor penempatan kerja juga menjadi salah satu faktor yang akan memberikan peningkatan kinerja dari pegawai. Secara struktural masih terdapat beberapa pegawai ketidakterkaitan dan keserasian antara latar belakang pendidikan dan kompetensi dengan jabatan yang diisi oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Permasalahan ketidaksesuaian antara posisi jabatan dengan status pendidikan atau kompetensi yang dimiliki pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Majene ini akan membuat pegawai kesulitan dalam mengatur tata kelola instansi. Menurut UU Nomor 5 Tahun 2014, tata kelola pemerintahan yang baik memiliki tanggung jawab yang cukup berat karena harus mampu menjalankan tugas pelayanan publik, tugas pemerintah dan tugas pembangunan tertentu.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis: pengaruh pendidikan, pelatihan dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene, serta variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene.

METODE

Penelitian ini akan dilaksanakan pada Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene yang beralamatkan di Jalan Jend. Ahmad Yani No. 94 Kabupaten Majene. Adapun waktu penelitian dilaksanakan selama 2 bulan terhitung dari bulan September sampai dengan bulan November 2021

Menurut Sugiyono (2017:117) menyatakan bahwa Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja pada kantor BKPSDM Kabupaten Majene yang berjumlah 41 orang. Metode pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh yang berarti yang menjadi sampel adalah seluruh jumlah populasi yaitu seluruh jumlah Pegawai Negeri Sipil pada kantor Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene dalam penelitian sebanyak 41 responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Kualitas Data

a. Uji Validitas

Tabel 1

Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item	Pearson Correlation	R Tabel	Taraf Sig.	Ket.
1.	Pendidikan	1	0,740	0,308	0,000	Valid
		2	0,759		0,000	Valid
		3	0,821		0,000	Valid
		4	0,808		0,000	Valid
		5	0,830		0,000	Valid
2.	Pelatihan	1	0,555	0,308	0,000	Valid
		2	0,646		0,000	Valid
		3	0,798		0,000	Valid
		4	0,731		0,000	Valid
		5	0,784		0,000	Valid
3.	Penempatan kerja	1	0,792	0,308	0,000	Valid
		2	0,850		0,000	Valid
		3	0,755		0,000	Valid

		4	0,622	0,000	Valid
		5	0,770	0,000	Valid
4.	Kinerja Pegawai	1	0,635	0,308	0,000
		2	0,818		0,000
		3	0,729		0,000
		4	0,773		0,000
		5	0,772		0,000

b. Uji Reliabilitas

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Jumlah Item	Nilai Cronbach alpha	Ket.
1.	Pendidikan	5	0,851	Realibel
2.	Pelatihan	5	0,744	Realibel
3.	Penempatan kerja	5	0,814	Realibel
4.	Kinerja Pegawai	5	0,793	Realibel

c. Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan analisis dengan bantuan program SPSS 22 for Windows, diperoleh hasil regresi berganda yang terangkum dalam tabel berikut:

Tabel 3

Hasil perhitungan regresi

Variabel	Unstandardized Coefficients	Sig.
Konstanta	3,595	0,160
Pendidikan	0,382	0,004
Pelatihan	0,429	0,014
Penempatan Kerja	0,034	0,817

d. Uji t (Parsial)

Rangkuman hasil Uji t yang dilakukan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4

Hasil Uji t

No	Variabel	t hitung	t tabel	Sig.	Keterangan
1.	Pendidikan	3,080	2,024	0,004	Berpengaruh
2.	Pelatihan	2,559	2,024	0,014	Berpengaruh
3.	Penempatan kerja	0,233	2,024	0,817	Tidak Berpengaruh

- Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikansi 0,05, dengan rumus $t_{tabel} = (a/2 ; n-k-1) = (0,05/2 ; 41-3-1) = (0,025 ; 37)$ sehingga nilai t_{tabel} adalah 2,024. Hasil uji t masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:
- Pendidikan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y), diperoleh $t_{hitung} = 3,080 > t_{tabel} = 2,024$ dan nilai $sig. 0,004 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti pendidikan (X1) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
- Pelatihan (X2) terhadap kinerja pegawai (Y), diperoleh $t_{hitung} = 2,559 > t_{tabel} = 2,024$ dan nilai $sig. 0,014 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti pelatihan (X2) secara parsial memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai (Y).
- Penempatan kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y), diperoleh $t_{hitung} = 0,233 < t_{tabel} = 2,024$ dan nilai $sig. 0,817 > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hal ini berarti penempatan kerja (X3) secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja

pegawai (Y).

e. *Uji F (Simulan)*

Tabel 4
Hasil Uji F

F _{Hitung}	F _{Tabel}	Sig.	Keterangan
17,548	2,86	0,000	Berpengaruh

1. Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai Sig. adalah sebesar 0,000. Karena Nilai Sig. $0,000 < 0,05$, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam Uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima dengan kata lain pendidikan, pelatihan dan penempatan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
2. Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,05 dengan $df_1 = \text{Jumlah Variabel bebas}$ dan $df_2 = n - k - 1$, sehingga $df_1 = 3$ dan $df_2 = 41 - 3 - 1 = 37$. Nilai $F_{tabel} = 2,86$. Karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($17,548 > 2,86$) maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima dengan kata lain pendidikan, pelatihan dan penempatan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja pegawai

f. *Koefisien Determinasi*

Uji koefesien Determinasi (R^2) digunakan dalam penelitian ini untuk melihat bagaimana kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

Dari hasil perhitungan, dalam analisis regresi berganda yang telah dilakukan didapatkan bahwa nilai R^2 pada tabel sebesar 0,436 atau 43,6%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu komitmen, kualitas SDM dan pengawasan berpengaruh terhadap pelaksanaan anggaran berbasis kinerja pada kantor Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan sebesar 43,6%, sedangkan sisanya sebesar 56,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Tabel 5
Uji Koefisien Determinasi

Model	Model Summary ^b				
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.766 ^a	.587	.554	1,449	1

a. Predictors: (Constant), Punishment, Pemberian Reward, Motivasi Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Pengaruh pendidikan (X_1) terhadap kinerja (Y) pegawai kantor Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis nampak bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene, dibuktikan dengan nilai untuk $t_{hitung} < t_{tabel}$ yang mana t_{hitung} pendidikan adalah 3,080 dan untuk nilai $t_{tabel} = 2,024$ dan nilai sig. $0,004 < 0,05$. Hal ini berarti semakin baik pendidikan yang dimiliki oleh pegawai akan mempengaruhi kinerja yang dimiliki pegawai.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dalam peningkatan kinerja pegawai pada kantor Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene masih perlu memperhatikan hal yang berkaitan dengan pendidikan yang dimiliki pegawainya. Dari hasil penelitian ini juga sesuai dengan tujuan pendidikan yaitu untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan pegawai agar lebih profesional dalam menjalankan pekerjaannya sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dan memiliki keterkaitan dengan kinerja pegawai. Sedangkan manfaat pendidikan yaitu untuk meningkatkan stabilitas pegawai dan dapat memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan diri agar dalam melaksanakan tugas dapat berjalan dengan efektif dan efisien.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Jubaer Kafau,dkk (2019) dengan hasil dari penelitiannya membuktikan bahwa variabel pendidikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian lain yang dilakukan Riza Rezita (2015) Secara parsial, pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta (BPAD DIY).

Pengaruh pelatihan (X_2) terhadap kinerja (Y) pegawai kantor Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis nampak bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai kantor BKPSDM Kabupaten Majene, dibuktikan dengan nilai untuk $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang mana t_{hitung} pelatihan adalah 2,569 dan untuk nilai $t_{tabel} = 2,024$ dan nilai sig. $0,014 < 0,05$. Hal ini berarti semakin mendapat pelatihan dalam bekerja maka semakin baik kinerja yang dimiliki pegawai.

Menurut Rivai (2009) pelatihan merupakan bagian yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan ketrampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik daripada teori.

Pada dasarnya kantor Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene telah memiliki pelaksanaan pelatihan yang baik dengan melihat keadaan yang terjadi pada kantor pegawai berusaha melakukan pekerjaan dengan baik dan memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat. Oleh karenanya dapat disimpulkan bahwa segala hal yang berhubungan dengan pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh penempatan kerja (X_3) terhadap kinerja (Y) pegawai kantor Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis nampak bahwa penempatan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai kantor BKPSDM Kabupaten Majene, dibuktikan dengan nilai untuk $t_{hitung} < t_{tabel}$ yang mana t_{hitung} penempatan kerja adalah 0,233 dan untuk nilai $t_{tabel} = 2,024$ dan nilai sig. $0,817 > 0,05$. Hal ini berarti

semakin baik penempatan kerja diterapkan oleh instansi tidak mempengaruhi kinerja dari pegawai tersebut.

Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian Khaslinawati (2016) bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga bertentangan oleh penelitian Lasnoto (2017) yang meneliti mengenai pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai dimana dalam hasil penelitiannya didapatkan kesimpulan bahwa penempatan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Pengaruh pendidikan, pelatihan dan penempatan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis nampak bahwa pendidikan, pelatihan dan penempatan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai kantor Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene, dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, yang mana F_{hitung} adalah 17,548 dan untuk nilai $F_{tabel} = 2,86$, dan nilai sig. $0,000 < 0,05$. Hal ini mengartikan bahwa pegawai kantor Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene jika ingin memiliki kinerja yang tinggi, sebaiknya memiliki latar belakang pendidikan yang tinggi dan sesuai dengan penempatan kerja yang diberikan kepada pegawai serta mengikuti pelatihan yang dilaksanakan instansi untuk meningkatkan kompetensi yang dimiliki pegawai.

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dalam mencapai kinerja yang baik pada kantor Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene dibutuhkan keseimbangan antara pendidikan, pelatihan dan penempatan kerja. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang diikuti oleh pegawai sudah tergolong baik dengan melihat hasil jawaban responden, namun dilain hal penempatan kerja juga berperan penting dalam mencapai tujuan kinerja.

Pendidikan memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene.

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel yang paling besar mempengaruhi kinerja pegawai adalah variabel pendidikan sebesar 0,425, ini berarti bahwa variabel pendidikan memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai. Dari hasil perhitungan sumbangan efektif terlihat bahwa variabel pendidikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene sebesar 42,5 %, pelatihan mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene sebesar 40,7% dan penempatan kerja mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

Kabupaten Majene sebesar 3,9%. Sisanya sebesar 12,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pendidikan dan pelatihan pegawai merupakan kegiatan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan, serta meningkatkan kinerja pegawai. Pendidikan dan pelatihan berupaya mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian pegawai. Oleh karena itu setiap organisasi yang ingin berkembang harus benar-benar memperhatikan pendidikan dan pelatihan pegawai sehingga dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian yang sudah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif pendidikan dan pelatihan secara parsial terhadap kinerja pegawai kantor Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene, sedangkan penempatan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai kantor Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene. Terdapat pengaruh positif pendidikan, pelatihan dan penempatan kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai kantor Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene. Pendidikan memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai kantor Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene.

Karena begitu penting bagi pegawai, instansi perlu mempertahankan dan meningkatkan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan, instansi perlu untuk mengikutsertakan para pegawai dalam kegiatan diklat baik yang bersifat teknis, fungsional maupun kepemimpinan. Pimpinan sebaiknya lebih sering melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan agar bawahan lebih merasa dihargai dan lebih termotivasi dalam memberikan kinerja yang baik. Kesadaran atas disiplin kerja yang dimiliki pegawai masih perlu ditingkatkan misalnya dengan cara memberikan reward ataupun punishment jika pegawai mematuhi ataupun melanggar peraturan yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Haeba Ramli, Rizki Yudhistira. 2018. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi pada PT. Infimedia Solusi Humanika di Jakarta. Seminar Nasional Cendekiawan ke 4 Tahun 2018 ISSN (P) : 2460 – 8696.
- Alam, H. V. 2016. Human Resource Strategies for Village Apparatus in Realizing Effective Village Governance. The International Journal of Engineering and Science (IJES). Volume 5 Issue 3.

- Effendi, Tadjuddin Noer, 1993, Sumber Daya Manusia Peluang Kerja dan Kemiskinan, Yogyakarta, Tiara Wacana.
- Findarti, Febrisma Ramadhiya. 2016. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur. EJournal Ilmu Administrasi Bisnis. Vol. 4 (4): 937-946.
- Krismiyati. 2017. Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di Sd Negeri Inpres Angkasa Biak. Jurnal Officer, 3(1), 44.
- Lasnoto. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawanperusahaan PT Luah Uwang Indonesia di Samarinda. Jurnal Ekonomi Dan Manajemen, 11(2), 260– 269.
- Manulang, M. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Rezita, Reza, 2015, Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Bandan Perpustakaan dan Arsip Daerah Istimewa Yogyakarta, Jurnal Pendidikan Administrasi, Vol. 1 No 3
- Rivai, Veithzal dan Dddy Mulyadi. 2012. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). Bandung. Alfabeta.
- Topang, Marini, 2017. Analisis Strategi Pengembangan Kualitas Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kolaka. Tesis. Kendari: ProgramPascasarjana Universitas Halu Oleo