

ANALISIS PENDIDIKAN DAN LATIHAN TERHADAP PEGAWAI PADA DINAS BINA MARGA DAN BINA KONTRUKSI

Rotua Astrina Lumban Gaol¹, Reza Pahlepi², Ade Sandra Dewi³, Hazairin Abe⁴ Rosi
Priyanti⁵

Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai
email: astrinalg@gmail.com, 42.adedewi@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pegawai Dinas Penggajian Provinsi Lampung Tengah memerlukan atau tidak untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan secara berkesinambungan. metode pengumpulan data yang penulis lakukan melalui penelitian lapangan adalah sebagai berikut. Penyelidikan dilakukan oleh Badan Pengelola Jalan Tol Provinsi Lampung Tengah. Metode statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan mensurvei seluruh pegawai Dinas Jalan dan Lalu Lintas Provinsi Lampung Tengah yang meliputi 85 pegawai. Berdasarkan temuan yang diuraikan, banyak yang dapat dipelajari dari lalu lintas dan pelayanan hukum Provinsi Lampung Tengah, Dinas Penggajian Provinsi Lampung Tengah hendaknya memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan secara berkesinambungan sehingga termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya

Kata Kunci: Pendidikan dan Pelatihan, Pegawai, Kinerja

Abstract

The aim of this research is to find out whether Central Lampung Province Payroll Service employees need to take part in continuous education and training. The data collection method that the author carried out through field research is as follows. The investigation was carried out by the Central Lampung Province Toll Road Management Agency. The statistical method used in this research was to survey all employees of the Road and Traffic Department of Central Lampung Province, which included 85 employees. Based on the findings described, there is much that can be learned from the traffic and legal services of Central Lampung Province. The Central Lampung Province Payroll Service should provide opportunities for employees to take part in continuous education and training so that they are motivated to improve their performance.

Keywords: Education and Training, Employees, Performance

A. PENDAHULUAN

Sumber daya pegawai Kementerian Jalan di Provinsi Lampung Tengah dapat diklasifikasikan menurut tingkat pendidikan 85 PNS sebagai berikut:

Tabel Daftar PNS berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase	Laki-laki	Perempuan
1	S2	10	11,76	6	4
2	S1	45	52,94	24	21
3	D-III	20	23,52	15	5
4	SLTA	10	11,76	6	4

Data : Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Bina Marga dan Bina Kontruksi Kabupaten Lampung Tengah tahun 2022

Berdasarkan Tabel di atas, terlihat bahwa ASN dengan pendidikan S1 dan DIII lebih rendah dibandingkan seluruh pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Lampung Tengah. Ini adalah pekerjaan independen dan pekerjaan itu membutuhkan keterampilan dan pengetahuan terkait pekerjaan. Ada banyak masalah dalam industri konstruksi saat ini, seperti kualitas konstruksi yang buruk, persaingan untuk pekerja terampil, kekurangan pekerja yang tidak berpengalaman, pembatasan pekerjaan lain, pembatasan bahan konstruksi. Setiap isu yang muncul harus dijadikan sebagai indikator perumusan kebijakan saat ini. Kompetensi Tenaga Kerja Konstruksi (SKT) merupakan tanggung jawab kabupaten/kota, tetapi pemerintah negara bagian memainkan peran penting dalam mendukung Program Akreditasi Kompetensi nasional yang disetujui oleh Kementerian Pekerjaan Umum. daerah perumahan.

Hal ini didasarkan pada tugas pokok dan kegiatan Kementerian Pembangunan dan Pembangunan Provinsi Lampung Tengah (BMBK), yaitu pemanfaatan sambungan jalan dan jembatan serta penataan ruang. Tidak hanya pekerjaan konstruksi, tetapi juga fitur-fitur khusus seperti konstruksi jalan dan jembatan diperhitungkan ketika melakukan pekerjaan konstruksi. Sejak tahun 2015 hingga Agustus 2021, Dinas Bina Marga Provinsi Lampung Tengah bekerjasama dengan Balai Pelayanan (LPJK) melakukan pelatihan menggunakan Mobile Training Unit (MTU).

Perlindungan anak merupakan upaya menciptakan kondisi dan kondisi yang memungkinkan anak memenuhi hak dan kewajibannya untuk kemaslahatan umat

manusia, yang juga merupakan tanda keadilan sosial. Oleh karena itu, perlindungan anak harus dilaksanakan sebagai undang-undang di berbagai bidang kehidupan dan kehidupan nasional untuk kesejahteraan masyarakat dan keluarga, untuk perlindungan, perlindungan dan konsumsi yang layak dari hak-hak anak.

Marriott; 2016; Halaman 28 Setelah pelatihan, harapkan lebih banyak pekerjaan dan organisasi untuk membuat orang bekerja secara efektif. Kegiatan pendidikan dan pelatihan seperti penambahan jumlah pegawai dan penyesuaian jam kerja dinilai bermanfaat bagi organisasi.

Pendidikan; 2008; b. 35, Pendidikan dan pelatihan adalah segala kegiatan yang ditujukan untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam pekerjaan yang berkaitan atau berkaitan dengan pekerjaan pegawai tersebut. Pelatihan yang efektif seringkali membutuhkan pengalaman belajar dan rencana tindakan yang dirancang untuk memenuhi kebutuhan Anda. Idealnya, pelatihan harus dirancang dengan mempertimbangkan tujuan karyawan sambil memenuhi tujuan organisasi.

Menurut Mayoto, 2016, halaman 32 Kinerja pegawai merupakan hasil kinerja selama periode waktu dibandingkan dengan kesempatan yang berbeda. Misalnya kriteria, tujuan/sasaran atau prinsip yang melandasi pekerjaan, maka pekerjaan itu penting. Kerja tim adalah dasar dari efektivitas organisasi. “Eksekutif berperan penting dalam mendukung motivasi karyawan, oleh karena itu penilaian kinerja sangat penting dan efektif dalam meningkatkan kinerja organisasi.

B. METODE PENELITIAN

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pegawai Dinas Penggajian Provinsi Lampung Tengah memerlukan atau tidak untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan secara berkesinambungan, Survei dilakukan dari Mei hingga Juli 2022. Adapun prosedur dan metode pengumpulan data yang penulis lakukan melalui penelitian lapangan adalah sebagai berikut. Penyelidikan dilakukan oleh Badan Pengelola Jalan Tol Provinsi Lampung Tengah. Metode statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan mensurvei seluruh pegawai Dinas Jalan dan Lalu Lintas Provinsi Lampung Tengah yang meliputi 85 pegawai. Analisis kuantitatif adalah proses penelitian yang melibatkan angka-angka yang dapat dihitung atau diukur, dan proses ini menggunakan alat statistik. Statistika itu sendiri adalah ilmu mengumpulkan,

mengorganisasikan, menganalisis dan menginterpretasikan data berupa angka-angka dan menarik kesimpulan berdasarkan data tersebut yang disajikan dalam tabel, bagan atau grafik dengan menggunakan program komputer yang ditampilkan dalam grafik. membentuk grafik atau Statistical Product and Service Solution (SPSS) untuk Windows versi 25.

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengolahan data statistik menghasilkan model regresi sederhana sebagai berikut:

Tabel 4.4
Hasil Uji Regresi Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.213	1.330		9.186	.000
	Diklat	.278	.043	.581	6.510	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2022

Di atas kita dapat melihat persamaan regresi sederhana:

$$Y = 12.213 + 0.278 (X)$$

Konstanta (α)

Harga selalu diterima 12.213 unit, yaitu ketika variabel bebas (belajar dan mengajar) adalah nol, rasio efisiensi yang dihasilkan adalah .12.213 unit.

Koefisien regresi (β) X

Koefisien kontrol untuk perubahan instruksi (X) adalah 0,278, yang berarti bahwa peningkatan satu tingkat dalam instruksi meningkat sebesar 0,278.

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui kontribusi masing-masing variabel dalam menjelaskan variabel. Semakin tinggi nilai koefisien determinasi maka semakin besar pengaruh perubahan terhadap variabel tertentu. Kali ini, hasil perhitungan nilai R^2 dan nilai numerik adalah sebagai berikut.

Tabel 4.5
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.581 ^a	.338	.330	3.39741

a. Predictors: (Constant), Diklat

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2022

Hasil pengujian di atas menunjukkan nilai R-squared sebesar 0,338. Nilai R-squared menunjukkan bahwa kontribusi variabel independen terhadap perubahan adalah 33,8%, dan sisanya 66,2% ditentukan oleh variabel lain yang tidak terkait yang diselidiki dalam penelitian ini.

Uji ketangguhan dilakukan untuk mengetahui kelayakan model regresi. Nilai kritis untuk pengujian ini ditetapkan sebesar 5%. Hal ini menunjukkan bahwa tes valid jika mean lebih kecil atau sama dengan 0,05, dan valid jika mean lebih besar dari 0,05. Berikut adalah hasil uji probabilitas sampel menggunakan F-statistik dalam penelitian ini.

Tabel 4.6
Hasil Uji F Statistik

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	489.156	1	489.156	42.379	.000 ^b
	Residual	958.020	83	11.542		
	Total	1447.176	84			

a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), Diklat

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2022

Dari hasil pengujian pada Tabel 4.6 dapat diketahui bahwa nilai 0,00 lebih kecil dari 0,05. Lebih penting lagi, formulasi model ini tepat atau efisien karena model ini dapat digunakan untuk memprediksi produktivitas (Y).

Eksperimen ini dilakukan untuk menjawab kemungkinan hipotesis penelitian. Pengujian dilakukan dengan menggunakan uji-t dengan tingkat kepercayaan 95% atau 0,05 dari hasil SPSS jika thitung > ttabel. Kemudian, jika thitung < ttabel, maka model tersebut dinyatakan dapat digunakan kembali dalam penelitian ini. Model tersebut dinyatakan tidak dapat diterapkan. Atau jika diperlukan (Sig) < 0,05, model dapat digunakan dalam penelitian ini dan penelitian lainnya. Signifikansi (Sig) > 0,05 berarti model tidak aplikatif.

Tabel 4.7
Hasil Uji Hipotes

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	12.213	1.330		9.186	.000
	Diklat	.278	.043	.581	6.510	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2022

Pengujian pada Tabel 4.7 dapat memenuhi rekomendasi "pendidikan dan pelatihan produksi". Pengujian diuji dengan uji-t, yang menunjukkan hasil belajar dan efektivitas pelatihan. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan uji-t dengan tingkat kepercayaan 0,05. Dari hasil tabel 4.8 dapat dilihat bahwa tingkat signifikansi adalah $0,00 < 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ $6,510 > 2,059$ dan hipotesis yang diajukan berarti pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap pekerjaan.

D. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan kami, kami dapat menarik kesimpulan sebagai berikut, Hasil pengujian menunjukkan nilai R-squared sebesar 33,8. Nilai R-squared menunjukkan bahwa kontribusi variabel independen terhadap perubahan adalah 33,8%, dan sisanya 66,2% ditentukan oleh variabel lain yang tidak terkait yang diselidiki dalam penelitian ini. Nilai kritis $0,00 < 0,05$. Dari tingkat signifikan, persamaan model tersebut baik atau efektif karena model tersebut dapat digunakan untuk memprediksi produktivitas (Y). Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan uji-t dengan taraf signifikansi 0,05 dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ memiliki signifikansi $0,05 < 0,05$ $6,510 > 2,059$, penting untuk mengetahui signifikansi pendidikan. Berdasarkan temuan yang diuraikan, banyak yang dapat dipelajari dari lalu lintas dan pelayanan hukum Provinsi Lampung Tengah, Dinas Penggajian Provinsi Lampung Tengah hendaknya memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan secara berkesinambungan sehingga termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya., Dinas Bina Marga Provinsi Lampung Tengah memberikan pendidikan dan pelatihan kepada seluruh pegawai sesuai dengan jenjang pendidikannya., Kementerian Jalan Umum Provinsi Lampung Tengah telah berhasil melatih dan mendidik stafnya.

REFERENCES

- Arikunto, suharsimi. 2010. Metode Penelitian, BP FE UI, Jakarta*
- Bernardin, Russel dalam Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2015. Management for bussines, Salemba UI Jakarta.*
- Buku Pedoman Penyusunan Penulisan Skripsi, Ujian Skripsi dan Komprehensif. Fakultas Ekonmi Universiitas Saburai Bandar Lampung 2021*

Blanchard, Spencer. Dalam T.Hani Handoko. 2015. Management, BP FE UI, Jakarta.

Chrisogonus D. Pramudy.2009. Human Resources, PT. Indeks, Jakarta.

Dwiyanto. 2018.Managemmen Sumber Daya Manusia, Jilid I,Jakarta : PT. Indeks.

Dessler dalam Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu.2015.Management Human Resources, Refika Aditma

Eka Jaya Alex. 2011."Pengaruh Peningkatan Pendidikan dan Latihan (Diklat)Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Tanggamus".

Elvira Tjandinegara. 2012. Pengaruh Pendidikan dan Latihan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Lampung Tengah.

Ferdinand.2018.Metode Peramalan Kualitatif, Erlangga, Jakarta.