



PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI LEMBAGA PENJAMINAN MUTU PENDIDIKAN (LPMP) PROVINSI KALIMANTAN TENGAH

Erfinna Lumban Gaol*, Piter Joko Nugroho, Chritian Radiafilsan
FKIP, Universitas Palangka Raya, Palangka Raya

Info Artikel	Abstrak
<p>Riwayat Artikel: Diterima: 29 April 2021 Direvisi: 27 Juli 2021 Disetujui: 4 Agustus 2021</p> <p>Kata Kunci: Pelatihan, Kinerja Pegawai, LPMP Provinsi Kalimantan Tengah.</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Provinsi Kalimantan Tengah. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PNS di lingkungan LPMP Provinsi Kalimantan Tengah sejumlah 89 orang. Penetapan sampel penelitian menggunakan teknik rumus <i>Slovin</i> dan <i>Umar</i> selanjutnya ditetapkan sampel sejumlah 47 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian menggunakan angket (kuesioner). Data diolah dan dianalisis menggunakan analisis regresi linier sederhana menggunakan SPSS 17. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai LPMP Provinsi Kalimantan Tengah. Pengaruh variabel pelatihan terhadap variabel kinerja pegawai adalah sebesar 45,6%; sedangkan sisanya 54,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.</p>
<p>Korespondensi: Erfinna Lumban Gaol* FKIP, Universitas Palangka Raya E-mail: erfinnagaol@gmail.com</p>	<p>Abstract This study aims to determine the effect of training on employee performance at the Education Quality Assurance Institute (LPMP) of Central Kalimantan Province. The population in this study were civil servants in the LPMP of Central Kalimantan Province as many as 89 employees. The research sample was determined using the Slovin and Umar formula technique, then a sample of 47 people was determined. Data collection techniques in research using a questionnaire. The data were processed and analyzed using simple linear regression analysis using SPSS 17. The results showed that training had a positive and significant effect on the performance of LPMP of Central Kalimantan Province employees. The effect of training variables on employee performance variables is 45.6%; while the remaining 54.4% is influenced by other variables not examined.</p>



PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi yang semakin maju dari masa ke masa, membuat persaingan dalam dunia pekerjaan semakin meningkat, pekerjaan seseorang juga sangat menentukan pendidikan yang dimiliki. Pendidikan tidak dapat dipisahkan dengan pembangunan manusia yang seutuhnya, karena manusia jugalah yang mempertimbangkan tujuan akhir semua usaha pembangunan, baik sebagai perseorangan maupun sebagai anggota masyarakat (Kamrida & Nasrullah, 2016). Manusia harus menjadi perhatian dan disiapkan untuk dapat melaksanakan berbagai macam tugas dan tanggung jawab yang akan diembannya, sehingga setiap lembaga atau instansi dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang tinggi agar

dapat membangun suatu lembaga atau instansi kearah yang lebih baik. Tika (2012) menyatakan kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Kinerja pegawai merupakan salah satu tolak ukur dari keberhasilan suatu instansi atau lembaga, dan demi tercapainya suatu tujuan instansi atau lembaga yang optimal, dibutuhkan kemampuan dari pucuk pimpinan untuk memperhatikan kecakapan hubungan antara staf/pegawai yang tentunya mengarah pada pembinaan dan pemberian motivasi kepada pegawai, sehingga pegawai dapat pula memahami tugas dan tanggung jawab masing-masing serta mematuhi aturan-aturan yang telah ditetapkan dalam instansi atau lembaga tersebut. Manusia yang ada dalam organisasi harus diatur karena baik atau buruknya sebuah organisasi tergantung pada sumber daya manusia yang menjalankannya.

Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Provinsi Kalimantan Tengah adalah salah satu unit pelaksana teknis Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Direktur Jenderal PAUD Dikdas dan Dikmen dan mempunyai tugas melaksanakan penjaminan mutu, pengembangan model dan kemitraan penjaminan mutu pendidikan dasar dan pendidikan menengah di provinsi berdasarkan kebijakan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan. Sebagai perwakilan pusat di daerah, LPMP Provinsi Kalimantan Tengah berfokus pada penjaminan mutu pendidikan khususnya dalam mengawal pencapaian 8 (delapan) Standar Nasional Pendidikan (SNP) serta memiliki kewajiban dalam mengawal seluruh kebijakan pemerintah pusat yang direpresentasikan oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemdikbud) RI. Secara tegas dapat dinyatakan bahwa program dan kebijakan Kemdikbud seyogianya dikawal dan dilaksanakan secara efisien dan efektif oleh LPMP di tingkat daerah; sehingga menjadi suatu keniscayaan bagi LPMP untuk terus menerus meningkatkan kinerja institusinya untuk mewujudkan amanah tersebut dan dalam upaya tersebut tentu saja harus diimbangi pula dengan kinerja dari seluruh personilnya.

Tingkat kinerja pegawai pemerintahan dapat diukur/dilihat dengan mengacu pada Penilaian Prestasi Kerja (PPK) PNS sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja PNS. Dalam perundangan tersebut PPK PNS terdiri atas 2 (dua) unsur utama yaitu unsur Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dengan bobot nilai 60%, dan unsur Perilaku Kerja (PK) dengan bobot 40% yang meliputi *aspek* orientasi pelayanan, integritas, komitmen disiplin, kerjasama, serta kepemimpinan. Berdasarkan hasil studi awal yang dilakukan peneliti diketahui bahwa terdapat *trend* kinerja yang positif dari pegawai PNS di lingkungan LPMP Provinsi Kalimantan Tengah dalam 3 tahun terakhir (2018-2020) sebagaimana tersaji dalam Tabel 1.

Tabel 1. Data Perilaku Kinerja Pegawai LPMP Provinsi Kalimantan Tengah

No	Indikator	Nilai Kinerja/Tahun			Keterangan
		2018	2019	2020	
1	Orientasi pelayanan	79	81	84	Baik
2	Integritas	77	79	83	Baik
3	Komitmen	78	80	83	Baik
4	Disiplin	79	79	82	Baik
5	Kerja sama	77	80	83	Baik

(Sumber: LPMP Provinsi Kalimantan Tengah, 2020)

Mencermati data tersebut dapat dimaknai bahwa kinerja pegawai LPMP dalam 3 tahun terakhir menunjukkan hasil yang baik. Kinerja pegawai yang optimal salah satunya ditentukan oleh adanya pelatihan dan pengembangan yang terprogram dengan baik pula (Busono, 2016). Pendidikan dan pelatihan (diklat) merupakan salah satu faktor penting dalam pengembangan SDM. Diklat tidak hanya menambah pengetahuan, akan tetapi juga meningkatkan keterampilan bekerja, dengan demikian dapat meningkatkan kinerja (Sumarsono, 2009). Studi Dartha (2010)

menyimpulkan pelatihan berpengaruh secara signifikan baik simultan maupun parsial terhadap kinerja pegawai negeri sipil. Pelatihan bagi pegawai merupakan hal yang sangat penting terutama untuk program pengembangan sumber daya manusia. Pelatihan dan pengembangan pegawai pada organisasi atau instansi pendidikan dilakukan untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai. Sehingga pelatihan pegawai dibutuhkan agar seluruh pegawai mampu mengikuti perkembangan dunia kerja sesuai dengan jabatannya. Pelatihan juga dilakukan sebagai cara meningkatkan produktivitas kerja, etos kerja, disiplin, sikap, keterampilan, dan keahlian tertentu agar bisa bekerja lebih maksimal serta lebih baik.

Berdasarkan uraian di atas, secara umum penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai PNS di lingkungan LPMP Provinsi Kalimantan Tengah menggunakan mengacu pada PPK PNS sebagai ukuran kinerja pegawai.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif analisis dengan pendekatan kuantitatif. Arikunto (2010) menyatakan metode kuantitatif adalah penelitian yang bertujuan untuk melihat pengaruh antara variabel yang ada berdasarkan perhitungan angka atau pengukuran data-data yang diperoleh dalam penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PNS di lingkungan Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Kalimantan Tengah sejumlah 89 orang yang selanjutnya menggunakan rumus Slovin ditetapkan sampel penelitian sejumlah 47 orang. Data kemudian diolah dan dianalisis menggunakan analisis regresi linier sederhana menggunakan SPSS 17.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dilaporkan oleh peneliti. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2017).

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (X)

No.Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0.728	0,444	Valid
2	0.602	0,444	Valid
3	0.481	0,444	Valid
4	0.590	0,444	Valid
5	0.445	0,444	Valid
6	0.703	0,444	Valid
7	0.531	0,444	Valid
8	0.470	0,444	Valid
9	0.604	0,444	Valid
10	0.481	0,444	Valid
11	0.534	0,444	Valid
12	0.772	0,444	Valid
13	0.649	0,444	Valid
14	0.555	0,444	Valid
15	0.535	0,444	Valid

Berdasarkan sajian data dalam Tabel 2. di atas terkait uji validitas variabel pelatihan (X,) menunjukkan bahwa nilai r tabel rata-ratanya memiliki nilai lebih besar dari r hitung, sehingga setiap butir instrumen layak di gunakan dalam melakukan penelitian.

Sedangkan untuk validitas variabel Y dapat dilihat dari data dibawah ini:

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No.Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0.553	0.444	Valid
2	0.526	0.444	Valid
3.	0.503	0.444	Valid
4	0.663	0.444	Valid
5	0.689	0.444	Valid
6	0.867	0.444	Valid
7	0.565	0.444	Valid
8	0.702	0.444	Valid
9	0.704	0.444	Valid
10	0.624	0.444	Valid
11	0.544	0.444	Valid
12	0.550	0.444	Valid
13	0.506	0.444	Valid
14	0.643	0.444	Valid
15	0.462	0.444	Valid
16	0.765	0.444	Valid
17	0.669	0.444	Valid

Berdasarkan sajian data dalam Tabel 3. di atas menunjukkan bahwa nilai r_{tabel} rata-ratanya memiliki nilai lebih besar dari r_{hitung} , sehingga setiap butir instrumen layak di gunakan dalam melakukan penelitian.

Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto (2010) variabel dinyatakan *reliable* apabila nilai *Alpha Cronbach* minimal 0,6. Pengujian reliabilitas instrumen menggunakan rumus *Alpha Cronbranch* karena instrumen penelitian ini berbentuk angket. Suatu intrumen dikatakan reliabel apabila hasil pengukuran instrumen tersebut adalah sama jika sekiranya pengukuran tersebut dilakukan pada orang yang sama pada waktu yang berlainan (tetapi mempunyai kondisi yang sama) pada waktu yang sama atau pada waktu yang berlainan. Perhitungan reliabilitas instrumen dilakukan dengan bantuan program komputer yaitu: *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 17. Sujarweni (2014) menyatakan kuisioner dinyatakan reliabel jika *Cronbach Alpha* > 0,6. Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program komputer yaitu *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 17 diperoleh hasil uji reliabilitas instrumen penelitian sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Pelatihan	0.857	Reliabel
Kinerja Pegawai	0.899	Reliabel

Berdasarkan nilai koefisien realibilitas (*Alpha Cronbach*) pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai berdasarkan PPK sebesar 0.857 pada variabel X dan 0.899 pada variabel Y. Maka dari itu, dapat disimpulkan nilai *Alpha* tersebut termasuk ke dalam kriteria tingkat kepercayaan yang sangat tinggi dan sangat reliabel untuk digunakan dalam pengambilan data, karena berdasarkan nilai *Alpha Cronbach* > 0,6 yang berarti data penelitian dapat dikatakan *reliable*.

Uji Normalitas

Uji Normalitas data yang dilakukan tiap masing-masing data dengan tujuan untuk mengetahui apakah data tersebut berasal dari populasi distribusi normal atau tidak. Untuk uji normalitas menggunakan one-sample kolmogorov-smirnov test pada program IBM SPSS Statistic 20 dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas One Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N			47
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		,0000000
	Std. Deviation		4,38762508
	Most Extreme Differences	Absolute	,119
	Positive		,119
		Negative	-,092
Kolmogorov-Smirnov Z			,812
Asymp. Sig. (2-tailed)			,524

Hasil penelitian dikatakan berdistribusi normal atau memenuhi uji normalitas apabila nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* variabel residual berada diatas 0.05 atau 5%. Sebaliknya apabila berada dibawah 0.05 atau 5% data tidak berdistribusi normal atau tidak memenuhi uji normalitas. Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansi $0.524 > 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sederhana terpenuhi.

Analisis Regresi

Penelitian ini menggunakan uji analisis regresi linear sederhana untuk melihat seberapa besar pengaruh positif pelatihan terhadap kinerja pegawai PNS di LPMP Provinsi Kalimantan Tengah.

Tabel 6. Tabel Uji Regresi Linear Sederhana melalui program SPSS 17 Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	17,626	7,195		2.450	,018
	Pelatihan	,838	,137	,675	6.139	,000

Dari Tabel 6. di atas menunjukkan hasil yang diperoleh nilai *constant* (a) sebesar 17,626 sedangkan pelatihan (b/koefisien regresi) sebesar 0,838. Dari hasil tersebut dapat dimasukkan dalam persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 17,626 + 0,838X$$

Dari hasil persamaan di atas dapat diterjemahkan nilai konstanta (a) sebesar 17,626 yang mengandung arti jika pelatihan nilainya adalah 0, maka nilai konsistensi dari variabel kinerja pegawai (Y) adalah 17,626. Kemudian nilai regresi variabel pelatihan (b) adalah 0,838 ini dapat

diartikan bahwa setiap peningkatan pelatihan sebesar 1% maka tingkat kinerja pegawai juga akan meningkat sebanyak 83,8%. Dari data tersebut dapat dilihat jika koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh pelatihan (variabel X) terhadap kinerja pegawai (variabel Y) adalah positif. Berdasarkan nilai signifikansi yang diperoleh dari Tabel 6. diatas yaitu sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai PNS (Y) di LPMP Provinsi Kalimantan Tengah.

Uji Hipotesis

Tabel 7. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized	Standardized			
		Coefficients	Coefficients	T	Sig.	
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,626	7,195		2.450	,018
	Pelatihan	,838	,137	,675	6.139	,000

Berdasarkan sajian data dalam Tabel 7. di atas, diketahui hasil regresi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6,139 dengan koefisien regresi sebesar 0,838 dan $\alpha = 5\%$ (0,05). Artinya $t_{hitung} = 6,139$ lebih besar dari nilai t_{tabel} ($0,05:45$) = 1,679 dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$. Dapat diambil kesimpulan bahwa dengan adanya pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dalam hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya pelatihan yang diberikan kepada pegawai PNS memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan LPMP Provinsi Kalimantan Tengah.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 8. Hasil Koefisien Determinasi R^2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	,675 ^a	,456	,444	4.436

Berdasarkan sajian data dalam Tabel 8. di atas dapat disimpulkan bahwa koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,456 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel pelatihan terhadap variabel kinerja pegawai adalah 45,6%, sedangkan sisanya 54,4% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti.

Temuan penelitian yang mengungkap faktor pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai ASN di lingkungan LPM Provinsi Kalimantan Tengah ini semakin menegaskan pentingnya pembinaan dan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) melalui pelatihan pada berbagai institusi pemerintahan dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja SDMnya. Pencapaian tujuan organisasi tergantung pada kinerja pegawainya. Pegawai yang terlatih hingga lebih terampil terhadap pekerjaannya akan lebih percaya diri dan merasa lebih berguna bagi pemerintah (Handoko, 2009). Pegawai yang mendapatkan program pengembangan profesional melalui pelatihan akan menjadi semakin profesional dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Oleh karenanya jika sebuah lembaga menginginkan keunggulan bersaing melalui SDM harus memuat konsep pelatihan dan pengembangan SDM secara kontinyu karena melalui

pelatihan dan pengembangan tersebut akan menjadikan organisasi/lembaga menjadi lebih efektif (Devi & Shaik, 2012).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PNS di lingkungan LPMP Provinsi Kalimantan Tengah dengan nilai pengaruh dari *Standardized Coefficients*=17,626 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Pelatihan yang dilaksanakan secara terprogram bagi pegawai ASN di LPMP Provinsi Kalimantan Tengah berdampak pada peningkatan kinerja pegawainya. Secara simultan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PNS di lingkungan LPMP Provinsi Kalimantan Tengah dengan pengaruh sebesar 45,6%, sisanya sebesar 54,4% merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada pihak Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Provinsi Kalimantan Tengah yang telah banyak membantu dan mengizinkan untuk melakukan penelitian di lembaga tersebut, serta redaksi *Equity in Education Journal* (EEJ) yang telah memberikan kesempatan artikel penulis dapat dimuat dalam jurnal ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Busono, G. A. (2016). Pengaruh Sistem Pelatihan dan Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Sawit Mas (PSM) Kecamatan Pampangan Kabupaten Ogan Komering Ilir. *Muqtashid*, 1(1).
- Dartha, I. K. (2010). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kota Malang. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 6(2).
- Devi, V. R., & Shaik, N. (2012). Training & Development-A Jump Starter for Employee Performance and Organizational Effectiveness. *International Journal of Social Science & Interdisciplinary Research*, 1(7).
- Handoko, T. H. (2009). *Manajemen*. Yogyakarta: Penerbit BPEE.
- Kamrida, A., & Nasrullah, M. (2016). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Office*, 2(2).
- LPMP Provinsi Kalimantan Tengah. (2020). *Data Penilaian Perilaku Kerja Tahun 2020*. Palangka Raya: Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Provinsi Kalimantan Tengah.
- Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja PNS.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif*. Jakarta: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2014). *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sumarsono. (2009). *Ekonomi SDM dan Teori dan Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Tika. (2012). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.