

Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Profesionalisme Pegawai Negeri Sipil dalam Pendidikan dan Pelatihan Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis

Sri Indrastuty^{1*}; T. Jeckie Adrian²; Rosmayani³

INFO ARTIKEL

Penulis:

¹Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Riau, Pekanbaru, Indonesia

²Magister Ilmu Administrasi, Universitas Islam Riau, Pekanbaru, Indonesia

³Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Islam Riau, Pekanbaru, Indonesia

* E-mail:

sriindrastuty@eco.uir.ac.id

Untuk mengutip artikel ini:

Indrastuty, S, Adrian TJ & Rosmayani 2018, 'Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap profesionalisme pegawai negeri sipil dalam pendidikan dan pelatihan dinas pendidikan kabupaten bengkalis', Jurnal Ekonomi KIAM, vol. 30, no. 1, hal. 12-19.

Akses online:

www.jurnalkiatuir.com

E-mail:

kiat@journal.uir.ac.id

Di bawah lisensi:

Creative Commons Attribute-ShareAlike 4.0 International Licence

ABSTRAK

Facing the global challenge as one of the efforts to build professional Civil Servants and increase their competence is through Education and Training (Diklat). In Government Regulation No. 101 of 2002 on education and training of civil servant positions, it is mentioned that the implementation of the training is expected to create employee resources that have the necessary competencies to improve the quality of professionalism. This study aims to determine the Effect of Education and Training on Civil Servant Professionalism at the Personnel Board of Education and Training Bengkalis Regency. In order to get a detailed description of the authors using descriptive research method with a quantitative approach. Samples in this study were 52 people Employment Agency Employment Education and Training Bengkalis Regency. Data collection is done through questionnaires. Testing research instrument using validity test and reliability test. Data processing techniques using simple linear regression test, and hypothesis testing to find out how much influence of Education and Training on Civil Servant Professionalism at Bengkalis District Education and Training Personnel Board. The results of this study indicate that the Influence of Education and Training on Civil Servant Professionalism at Bengkalis District Personnel Education and Training Agency categorized Strong. Therefore, efforts must be made by the Agency for Human Resources Education and Training of Bengkalis Regency for Civil Servant Competence at the Office of the Personnel Board of Education and Training of Bengkalis Regency is more optimizing the implementation of Education and Training programs of employees, especially education and functional technical training. Because the training program is very influential on improving the competence of civil service officers of the Education and Training Agency of Bengkalis Regency in particular and Civil Servants of Local Government of Bengkalis Regency in general.

Katakunci: Education and Training, Employee Professionalism

1. 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 disamping faktor produksi lainnya. Menurut Notoatmodjo (2003: 2), "Sebuah instansi harus didukung sumber daya manusia yang cakap karena sumber daya manusia sangat berperan dalam

menjalankan usaha atau kegiatan di dalam instansi tersebut.

Untuk mendapatkan pegawai yang profesional dan berintegritas memang harus dimulai dari seleksi penerimaan, penempatan, promosi sampai dengan pengembangan pegawai sehingga upaya meningkatkan profesionalisme kerja pegawai dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan (Sulistiyani dan Rosidah, 2003: 175).

Untuk mencapai kinerja yang diharapkan dalam suatu organisasi atau instansi, para pegawai harus mendapatkan program pendidikan dan pelatihan yang memadai untuk jabatannya sehingga pegawai terampil dalam melaksanakan pekerjaannya (Anwar, 2005: 67). Untuk kelancaran pelaksanaan manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagaimana yang diamanatkan oleh Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5

Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, maka di Daerah Kabupaten/Kota dapat dibentuk Badan Kepegawaian Daerah.

“Menurut pasal 1 ayat 9 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pelatihan adalah “Keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan”.

Peraturan Bupati Bengkalis Nomor 63 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Eselonering, Tugas, Fungsi dan Uraian Tugas serta Tata Kerja pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis telah diatur organisasi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis, yang merupakan organisasi perangkat daerah di bawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Daerah melalui Sekretaris Daerah dan dibentuk untuk membantu Kepala Daerah dalam melaksanakan Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

Tujuan dan kegunaan penelitian adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk menganalisis tingkat Pendidikan dan Pelatihan segenap aparatur yang bertugas pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis;
- 2) Untuk menganalisis profesionalisme aparatur yang bertugas pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis;
- 3) Untuk menganalisis pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap profesionalisme aparatur yang bertugas pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis;
- 4) Sebagai masukan bagi pemerintah dan khususnya bagi dinas dalam meningkatkan pendidikan dan latihan serta efektifitasnya terhadap profesionalisme.

2. Telaah Pustaka

2.1. Pengertian pendidikan dan pelatihan

Peraturan Pemerintah (PP) No 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Jabatan Pegawai Negeri Sipil pasal 2 menjelaskan bahwa tujuan Diklat adalah:

- 1) Meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan instansi;
- 2) Menciptakan pegawai yang mampu berperan sebagai pembaharuan dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa;
- 3) Menetapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, dan pemberdayaan masyarakat;
- 4) Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintah dan

pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

2.2. Jenis pendidikan dan pelatihan

Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 pasal 4 Tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil, bahwa pendidikan dan pelatihan pegawai negeri sipil terdiri dari yaitu:

2.2.1. Diklat dalam jabatan

Diklat dalam jabatan dilaksanakan untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap Pegawai Negeri Sipil (PNS) agar dapat melaksanakan tugas-tugas pemerintah dan pembangunan dengan sebaik-baiknya. Pendidikan dan pelatihan ini terdiri dari Diklat kepemimpinan, Dilat fungsional dan Diklat teknis.

2.2.2. Diklat kepemimpinan

Diklatpim adalah diklat yang memberikan wawasan, pengetahuan, keahlian, keterampilan, sikap dan perilaku dalam bidang kepemimpinan aparatur, sehingga mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan dalam jenjang structural tertentu. Diklatpim dilaksanakan persyaratan kompetensi kepemimpinan pegawai pemerintah jenjang jabatan struktural, tersusun atas:

- 1) Diklatpim Tingkat IV, untuk jabatan Struktural Eselon IV;
- 2) Diklatpim Tingkat III, untuk jabatan Struktural Eselon III;
- 3) Diklatpim Tingkat II, untuk jabatan Struktural Eselon II;
- 4) Diklatpim Tingkat I, untuk jabatan Struktural Eselon I.

2.2.3. Diklat fungsional

Diklat fungsional adalah diklat yang memberikan bekal pengetahuan dan/atau keterampilan bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) sesuai keahlian dan keterampilan yang diperlukan dalam jabatan fungsional. Diklat Fungsional dilaksanakan untuk mencapai prasyarat kompetensi yang sesuai dengan jenis dan jenjang Jabatan Fungsional masing-masing. Diklat Fungsional terdapat dua jenis, yaitu:

- 1) Diklat Fungsional keahlian yaitu diklat yang memberikan pengetahuan dan keahlian fungsional tertentu yang berhubungan langsung dengan pelaksanaan tugas jabatan fungsional keahlian yang bersangkutan.
- 2) Diklat Fungsional keterampilan yaitu diklat yang memberikan pengetahuan dan keterampilan fungsional tertentu yang berhubungan langsung dengan pelaksanaan tugas jabatan fungsional keahlian yang bersangkutan.

2.3. Profesionalisme kerja pegawai

Profesionalisme (Siagian (2000: 163) merupakan “keandalan dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan.”

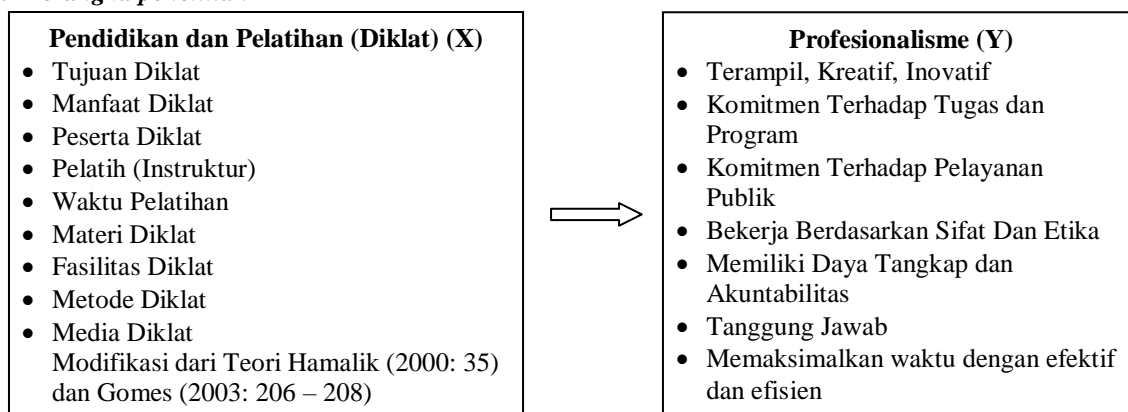
Adapun dimensi profesionalisme menurut Rifqi (2008: 3) dari level individu meliputi lima dimensi, yaitu:

- 1) Pengabdian pada profesi (*dedication*), yang tercermin dalam dedikasi profesional melalui penggunaan pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki. Sikap ini adalah ekspresi dari penyerahan diri secara total terhadap pekerjaan.
- 2) Kewajiban sosial (*social obligation*), yaitu pandangan tentang pentingnya peran profesi serta manfaat yang diperoleh baik oleh masyarakat atau pun oleh profesional karena adanya pekerjaan tersebut.
- 3) Kemandirian (*autonomy demands*), yaitu suatu pandangan bahwa seorang profesional harus mampu membuat keputusan sendiri tanpa ada tekanan dari pihak yang lain.
- 4) Keyakinan terhadap peraturan profesi (*belief in self-regulation*), yaitu suatu keyakinan bahwa yang berwenang untuk menilai pekerjaan profesional adalah rekan sesama profesi, dan bukan pihak luar yang tidak mempunyai kompetensi dalam bidang ilmu dan pekerjaan mereka.
- 5) Hubungan dengan sesama profesi (*professional community affiliation*), berarti menggunakan ikatan profesi sebagai acuan, termasuk organisasi formal dan kelompok-kelompok kolega informal sebagai sumber ide utama pekerjaan.

Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia (2009: 92) mengemukakan bahwa, aparat didalam sebuah institusi pemerintah dapat dikatakan profesional apabila memenuhi syarat sebagai berikut:

- 1) Terampil, kreatif, inovatif;
- 2) Komitmen terhadap tugas dan program;
- 3) Komitmen terhadap pelayanan publik;

2.6. Kerangka penelitian



Gambar 1. Kerangka penelitian

2.7. Hipotesis

Hipotesis pada penelitian ini adalah “Diduga Pendidikan dan Pelatihan mempunyai pengaruh signifikan positif dalam meningkatkan profesio-

- 4) Bekerja berdasarkan sifat dan etika;
- 5) Memiliki daya tangkap dan akuntabilitas;
- 6) Tanggung jawab;
- 7) Memaksimalkan waktu dengan efektif dan efisien.

2.4. Faktor penghambat profesionalisme aparatur birokrasi publik

Menurut Siagian (2000: 164) faktor-faktor yang menghambat terciptanya aparatur yang profesional antara lain lebih disebabkan profesionalisme aparatur sering terbentur dengan tidak adanya iklim yang kondusif dalam dunia birokrasi untuk menanggapi aspirasi masyarakat dan tidak adanya kesediaan pemimpin untuk memberdayakan bawahan.

2.5. Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap profesionalisme kerja pegawai negeri sipil

Pendidikan dan pelatihan yang dimaksud adalah penyelenggaraan proses belajar dalam rangka meningkatkan kemampuan pegawai negeri sipil. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan pengabdian, mutu, keahlian, kemampuan, serta profesionalisme kerja pegawai negeri sipil.

Pelaksanaan diklat di dalam meningkatkan profesionalisme pegawai negeri sipil adalah Diklat Teknis dan Diklat Pra Jabatan. Di mana diklat tersebut memberikan bekal ilmu dalam rangka meningkatkan kemampuan pegawai dalam pelaksanaan tugas di bidang masing-masing, sehingga para pegawai dapat lebih profesional di dalam melaksanakan tugasnya dan mampu memberikan masukan-masukan dalam mencapai tujuan dari suatu instansi.

Tingkat kemampuan dan profesionalisme sumberdaya manusia yang ada dapat terjadi melalui upaya perbaikan ataupun kualitas sumberdaya manusia (Solihin, 2007).

nalisme kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Kabupaten Bengkalis”.

3. Metode Penelitian

3.1. Lokasi penelitian

Penelitian ini mengambil lokasi pada Kantor Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis. Alasan utama pemilihan lokasi penelitian adalah karena dari pengamatan awal peneliti diketahui bahwa pelaksanaan pendidikan dan pelatihan pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis masih mengalami permasalahan, dimana kegiatan diklat tersebut tidak terlaksana dengan baik kepada seluruh pegawai yang bertugas sehingga mengakibatkan profesional kerja pegawai menjadi rendah dan pada akhirnya menyebabkan kinerja pegawai serta pelayanan publik yang diberikan dalam pelaksanaan tugas dan fungsi pegawai menjadi rendah dan tidak mampu memberikan kepuasan kepada pegawai/ASN yang ada di Kabupaten Bengkalis.

3.2. Populasi dan sampel

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian Arikunto (2006: 131). Populasi yang dimaksud tersebut yaitu seluruh PNS yang bertugas pada kantor Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis. Seluruh populasi dijadikan sampel (sensus) dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Jumlah populasi dan sampel penelitian

No	Bagian Unit Kerja	Jumlah PNS (orang)
1	Sekretariat	16
2	Bidang Pengadaan, Mutasi dan Promosi	11
3	Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur dan Informasi	12
4	Bidang Penilaian Kinerja Aparatur, Penghargaan dan Pemberhentian	8
5	Pegawai/Widyaiswara	5
Jumlah		52

Sumber: Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis (2018)

Dalam penelitian ini mempergunakan pengambilan sampel dengan teknik Sampling jenuh, yaitu sebanyak 52 orang PNS yang bertugas pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis. Teknik ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Riduwan (2007: 248) yaitu, teknik pengumpulan data yang dilakukan secara langsung pada lokasi penelitian sesuai dengan masalah yang diteliti.

3.3. Teknik analisis data

Untuk mengetahui Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Profesionalisme Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis maka dilakukan analisis Regresi Linier Sederhana. Selain itu digunakan juga metode analisis statistik, yaitu dengan menggunakan *Statistical Package for Social*

Science (SPSS) 25.0 sehingga pekerjaan tabulasi, perhitungan statistik dan penarikan kesimpulan dapat dilakukan dengan efisien dan efektif.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1. Gambaran subjek penelitian

Tabel 2. Identitas responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Pegawai (orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	36	69,23
2	Perempuan	36	30,77
Jumlah		52	100,00

Sumber: Data olahan (2018)

Tabel 3. Identitas responden berdasarkan umur

No	Tingkat Umur	Jumlah Pegawai (orang)	Persentase (%)
1	20-30 tahun	7	13,46
2	31-40 tahun	17	32,69
3	41-50 tahun	20	38,46
4	>50	8	15,38
Jumlah		52	100,00

Sumber: Data olahan (2018)

Tabel 4. Identitas responden berdasarkan tingkat pendidikan

No	Tingkat Umur	Jumlah Pegawai (orang)	Persentase (%)
1	S2	6	11,54
2	S1	19	36,54
3	D-3	3	5,77
4	SLTA	22	42,31
5	SLTP	1	1,92
6	SD	1	1,92
Jumlah		52	100,00

Sumber: Data olahan (2018)

4.2. Uji validitas dan reliabilitas

Berdasarkan data perhitungan validitas instrumen Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis setelah dilakukan perhitungan ternyata item pertanyaan yang valid sebanyak 22 item, jumlah item yang tidak valid (drop) adalah 2 item yaitu item 1 dan 5. Dan untuk hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Reliability statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.754	23

Sumber: Data olahan (2018)

Perhitungan reliabilitas instrumen Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis diperoleh hasil analisis nilai Alpha sebesar 0,754, sedangkan nilai r kritis (uji 2 sisi) pada signifikansi 5% dengan n = 30 diperoleh nilai r tabel sebesar 0,361 untuk 22 item pertanyaan (dua item pertanyaan di keluarkan karena drop/tidak valid).

Kesimpulan $\alpha = 0,754 > r$ tabel 0,361, artinya item-item angket kuisioner Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis dapat dikatakan realibel atau terpercaya digunakan sebagai alat pengumpul data dalam penelitian.

4.3. Uji normalitas

Analisis data untuk menguji hipotesis penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis statistik parametrik, yaitu analisis regresi sederhana. Sebelum melakukan uji statistik parametrik terlebih dahulu dilakukan uji persyaratan analisis yaitu normalitas yang bertujuan memeriksa apakah data sampel berdistribusi normal atau tidak normal.

Dari hasil uji Normalitas variabel X dan Y, dengan menggunakan nilai Kolmogorov-Smirnov dengan taraf signifikan yang digunakan aturan untuk menerima atau menolak pengujian normalitas. Untuk menerima atau menolak hipotesis dengan cara membandingkan nilai signifikan variabel dengan $\alpha = 0,05$. Adapun keputusan data dinyatakan berdistribusi normal jika nilai signifikansi $> 0,05$.

Hasil output SPSS untuk uji normalitas dapat dilihat pada hasil Kolmogorov-Smirnov dan juga hasil *Asymp. Sig. (2-tailed)*, maka untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu data dapat dilihat dari hasil *Asymp. Sig. (2-tailed)* dengan taraf

signifikansi 5% (0,05). Jika hasil sig. tersebut lebih besar dari 0,05 maka distribusi data normal ($p > 0,05$), jika sig. lebih kecil dari 0,05 maka distribusi tidak normal ($p > 0,05$). Hasil pengujian normalitas pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 6 di bawah ini sebagai berikut:

Tabel 6. *One-sample kolmogorov-smirnov test*

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		52
<i>Normal Parameters</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	3.17947072
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.123
	<i>Positive</i>	.112
	<i>Negative</i>	-.123
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>		.889
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.408

Sumber: Data olahan (2018)

Berdasarkan data pada tabel di atas diketahui bahwa nilai signifikan (*Asymp. Sig. (2-tailed)*) sebesar 0,408 lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi Normal.

4.4. Uji linieritas

Hasil yang diperoleh dari uji linear menentukan persamaan garis regresi variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Berikut hasil *output* pengolahan data untuk uji linieritas dengan SPSS.

Tabel 7. *Test for linearity (ANOVA Table)*

			<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
Profesionalisme Kerja *Diklat Pegawai	<i>Between Groups</i>	<i>(Combined)</i>	503.524	20	25.176	1.499	.152
		<i>Linearity</i>	164.389	1	164.389	9.790	.004
		<i>Deviation from Linearity</i>	339.135	19	17.849	1.063	.428
	<i>Within Groups</i>		520.533	31	16.791		
	<i>Total</i>		1024.058	51			

Sumber: Data olahan (2018)

Berdasarkan data pada Tabel 7 di atas, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,428 $> 0,05$ yang artinya terdapat hubungan linier secara signifikan antara variabel Diklat Pegawai (X) dengan variabel Profesionalisme Kerja (Y).

4.5. Analisis regresi linier sederhana

Suliyono (2010: 146) menjelaskan bahwa kegunaan regresi adalah sebagai alat prediksi dalam menentukan besarnya hubungan fungsional antara variabel bebas dan variabel terikat. Analisis regresi selain digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Penggunaan analisis regresi untuk mengetahui bagaimana variabel Y dapat diprediksikan oleh variabel X, sehingga dapat dikatakan bahwa analisis regresi dapat digunakan untuk memutuskan apakah naik dan menurunnya variabel dependen dapat dilakukan dengan

menaikkan dan menurunkan keadaan variabel independen. Berikut ini *output* hasil pengolahan data untuk analisis regresi variabel penelitian.

Tabel 8. *Model summary*

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.799a	.638	.630	3.21111

a. *Predictors: (Constant), diklat*

Sumber: Data olahan (2018)

Tabel 9. ANOVA_b

<i>Model</i>		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	907.208	1	907.208	87.983	.000a
	<i>Residual</i>	515.561	50	10.311		
	<i>Total</i>	1422.769	51			

a. *Predictors: (Constant), diklat*

b. *Dependent Variable: profesionalisme*

Sumber: Data olahan (2018)

Tabel 10. *Coefficients*^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.943	5.126		2.915	.005
diklat	.514	.055	.799	9.380	.000

a. *Dependent Variable:* profesionalisme

Sumber: Data olahan (2018)

Tabel 8 *Model Summary* menghasilkan output berupa nilai koefisien korelasi yang disimbolkan dengan R. Nilai koefisien korelasi pada tabel di atas menunjukkan hasil penghitungan sebesar 0,799. Dengan demikian hubungan antar variabel dapat diinterpretasikan memiliki hubungan yang Kuat (sangat berpengaruh), jika dibandingkan dengan kategori koefisien korelasi menurut Sugiyono (2011: 242) sebagai berikut:

Berdasarkan angka yang dihasilkan dari penghitungan analisis regresi sederhana di atas, nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0.638 atau dituliskan dalam persen menjadi 63,8% yang dapat ditafsirkan bahwa variabel bebas (X) yaitu "Diklat Pegawai" memiliki pengaruh kontribusi sebesar 63,8% terhadap variabel (Y) "Profesionalisme" dan 36,2% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel (X) yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Untuk menentukan taraf signifikansi atau linieritas dari regresi kedua variabel penelitian ditunjukkan berdasarkan hasil olah data menggunakan SPSS pada kolom Sig. dengan melihat output ini, jika nilai Sig. < 0.05, maka model regresi adalah linier, dan berlaku sebaliknya, jika nilai Sig. > 0.05, maka model regresi tidak linier. Adapun hasil penghitungan data penelitian ini menunjukkan nilai Sig. sebesar 0.000, ini dapat diartikan bahwa model regresi linier memenuhi kriteria linieritas.

4.6. Pembahasan

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yakni menggambarkan, keadaan yang sebenarnya tentang apa yang terdapat pada saat penelitian dengan cara mengumpulkan data dalam bentuk tabel-tabel kemudian mengklasifikasikan dan menganalisisnya sehingga diperoleh perumusan analisa terhadap masalah yang dihadapi. Data penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel, yaitu Pendidikan dan Pelatihan Pegawai (X) dan Profesionalisme Kerja (Y).

Tujuan dari dilaksanakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Profesionalisme Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis. Penelitian ini dilaksanakan di kantor Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis.

Penelitian dilakukan dengan menggunakan angket (kuesioner) sebagai alat pengumpul data. Angket disebarikan kepada sampel penelitian sebanyak 52 responden, yang sebelumnya angket telah diuji cobakan kepada 30 responden yang juga termasuk dalam populasi penelitian. Responden penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis.

Berdasarkan pengolahan data hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan terdapat pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Profesionalisme Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis. Hal ini dibuktikan dengan diperolehnya nilai positif pada kolom Constant yang menunjukkan koefisien konstanta (a) jika diinterpretasikan dalam persamaan regresi linier sederhana. Koefisien konstanta bernilai positif dapat diartikan bahwa terjadi hubungan positif antara Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Profesionalisme Kerja Pegawai, semakin meningkat Pendidikan dan Pelatihan pegawai, maka semakin meningkat pula Profesionalisme Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis dalam melaksanakan tugas. Peningkatan variabel Profesionalisme Kerja Pegawai dan variabel Pendidikan dan Pelatihan Pegawai 0 (nol) adalah sebesar 14.943, dengan kata lain, setiap variabel Pendidikan dan Pelatihan Pegawai bertambah satu satuan, maka nilai pada variabel Profesionalisme Kerja Pegawai akan bertambah sebesar 0.514.

Angka yang dihasilkan dari penghitungan analisis regresi sederhana menunjukkan nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0.638 atau dituliskan dalam persen menjadi 63,8%, yang dapat ditafsirkan bahwa variabel bebas (X) yaitu "Pendidikan dan Pelatihan" memiliki pengaruh kontribusi sebesar 63,8%, terhadap variabel (Y) "Profesionalisme Kerja Pegawai" dan 36,2% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel (X) yang tidak dianalisa dalam penelitian ini seperti: Variabel Disiplin Kerja, Variabel Insentif, Variabel Kemampuan, Variabel Motivasi Kerja, Variabel Kinerja, dll.

Dengan dihasilkannya angka 63,8%, sebagai bukti adanya kontribusi pengaruh dari Pendidikan

dan Pelatihan terhadap Profesionalisme Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis, yang hendaknya dapat menjadi perhatian bagi Kepala Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis dan juga pihak lainnya, agar dapat lebih meningkatkan mutu dan kualitas pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan bagi pegawai agar kinerja pegawai dapat semakin ditingkatkan dan pelayanan yang diberikan baik antara sesama pegawai dilingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Bengkalis dan juga masyarakat pada umumnya dapat semakin berkualitas.

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan bagi pegawai dapat mempengaruhi peningkatan profesionalisme kerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis. Jika Profesionalisme kerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis meningkat, maka diharapkan nantinya akan meningkatkan kinerja pegawai begitu pula dengan pelayanan yang diberikan baik antara sesama pegawai dilingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Bengkalis dan juga masyarakat pada umumnya dapat semakin berkualitas.

5. Simpulan

- 1) Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis berdasarkan hasil tanggapan responden rata-rata berada pada kategori Baik.
- 2) Profesionalisme Kerja Pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis berdasarkan hasil tanggapan para responden berada pada kategori Baik,
- 3) Pendidikan dan Pelatihan Pegawai berpengaruh terhadap Profesionalisme Kerja Pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis. Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan angka bernilai positif dengan nilai 0.638. Angka tersebut menunjukkan bahwa terjadi hubungan positif antara Pendidikan dan Pelatihan Pegawai berpengaruh terhadap Profesionalisme Kerja Pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis. Semakin meningkat Pendidikan dan Pelatihan, maka semakin meningkat Profesionalisme Kerja Pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis dalam melaksanakan tugas. Hasil perhitungan analisis regresi linier sederhana menunjukkan bahwa Pendidikan dan Pelatihan Pegawai memiliki pengaruh Kuat.

Referensi

Abdurrahman Fatoni. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta.

Oleh karena itu, jika profesionalisme kerja pegawai negeri sipil pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis meningkat, maka diharapkan nantinya akan meningkatkan kinerja dan kualitas pelayanan publik yang dilaksanakan oleh segenap aparatur yang bertugas.

6. Saran

- 1) Diharapkan kepada segenap jajaran Pemerintah Daerah Kabupaten Bengkalis agar senantiasa memperhatikan berbagai kebutuhan serta sarana prasarana tugas pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis agar pelaksanaan tugas pokok dan fungsi tersebut dapat terlaksana dengan baik. Di samping itu juga sangat diharapkan kepada Pemerintah Daerah Kabupaten Bengkalis untuk membuat kebijakan yang tepat khususnya dalam penempatan atau pemindahan pegawai dilingkungan organisasi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis. Penempatan dan pemindahan pegawai harus sesuai dengan kompetensi masing-masing pegawai agar pelaksanaan tugas yang dilaksanakan oleh masing-masing pegawai sesuai dengan kompetensi yang dimiliki memiliki motivasi dan kinerja yang baik serta mampu memberikan jaminan pelayanan masyarakat yang berkualitas.
- 2) LAKIP Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis Tahun 2017 diketahui bahwa tingkat capaian kinerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis dalam pelaksanaan diklat teknis dan fungsional bagi Pegawai Negeri Sipil dilingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Bengkalis hanya mencapai 55% dari target awal pelaksanaan sebanyak 819 orang pegawai yang akan mengikuti diklat teknis dan fungsional, namun hanya terealisasi sebanyak 448 orang pegawai. Untuk itu diharapkan kepada Kepala Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis bersama pimpinan SKPD dan jajaran Pemerintahan Daerah Kabupaten Bengkalis agar senantiasa memberikan kesempatan yang luas kepada para pegawai untuk dapat mengikuti diklat teknis dan fungsional dan juga diharapkan kepada Dewan Perwakilan Daerah Kabupaten Bengkalis untuk meng alokasi dana yang sesuai dalam pelaksanaan kegiatan tersebut, karena pendidikan dan pelatihan khususnya diklat teknis dan fungsional sangat berpengaruh terhadap peningkatan kompetensi dan profesionalisme pegawai di Kabupaten Bengkalis.

Ahmad Janan Asifudin, 2004. Etos Kerja Islami. Penerbit Universitas Muhammadiyah Surakarta

- Ambar T Sulistiyani & Rosidah. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Graha Ilmu. Yogyakarta
- _____. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia: Hardjanto, Imam. 2012. Manajemen Sumber Daya Aparatur (MSDA). Malang
- Hasibuan, Malayu S.P, 2005, Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi, Jakarta: PT. Bumi Aksara
- _____. 2006. Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi, Bumi Aksara: Jakarta.
- Heidjrachman Ranupandowo dan Suad Husnan. 1997. Manajemen Personalialia. BPFE. Yogyakarta
- Kurniawan, Agung, 2005. Transformasi Pelayanan Publik. Pembaharuan. Yogyakarta
- Lupiyoadi, Rambat. 2001. Manajemen Pemasaran Jasa. Salemba Empat. Jakarta
- Mahmudi. 2002. Akuntansi Sektor Publik. UII Press Yogyakarta. Yogyakarta
- Maister, H. David. 1998, True Professionalism, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Moekijat. 1999. Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Mandar Maju. Bandung
- Mondy, R Wayne. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Erlangga. Jakarta
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. Pengembangan Sumber Daya Manusia. PT. Rineka Cipta. Jakarta
- _____. 2003 Pendidikan dan Perilaku Kesehatan. Rineka Cipta. Jakarta:
- Osborne, David & Plastrik, Peter, 1997, Memangkas Birokrasi (terjemahan), PPM, Jakarta
- Prabu, Anwar Mangkunegara. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung :
- Prasetyo, Sigit. 2007. Pengembangan Pembelajaran Dengan Menggunakan Multimedia Interaktif Untuk Pembelajaran Yang Berkualitas. UNNES. Semarang
- Ridwan Halim, 1988, Hukum Administrasi Negara Dalam Tanya Jawab, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Riduwan. 2007. Belajar Mudah Penelitian untuk Guru-Karyawan dan Peneilti Pemula. Alfabeta. Bandung
- Robbins, S.P. & T.A. Judge. 2009. Organizational Behavior, Pearson Prentice Hall, United State of America, New York
- Rum Royen. 2007. Profesionalisme Aparatur Pemda Tobasa. Jurnal. Medan: USU
- _____. 2000. Teori Pengembangan Organisasi. Jakarta: Bumi Aksara
- Simamora, Henry. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Tiga. Penerbit: STIE YKPN Yogyakarta
- Sugiyono. 2012. Statistika Untuk Penelitian. Alfabeta. Bandung
- Suharsimi Arikunto. 2006. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek, Edisi Revisi V, Rineka Cipta, Jakarta
- Sulistiyani, Ambar T. dan Rosidah. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Graha Ilmu. Yogyakarta
- Suranto AW, 2005. Komunikasi Perkantoran. Media Wacana. Yogyakarta
- Swandi Syahri. 2007. Kota Kara Dan Situs-Situs Sejarah Bintan Lama. Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Kepulauan Riau
- Thoha, Miftah. 2005. Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia. Pranada Media. Jakarta
- Tjokrowinoto, 1996. Pemberdayaan : Konsep, Implementasi, dan Kebijakan. Jakarta : CSIS
- T. Hani Handoko. 2001. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. BPFE. Yogyakarta
- _____. 2006. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. BPFE. Yogyakarta
- Trini, Prasasti dan Prasetya, Irawan. 2005. Media Sederhana. PAU Dirjen Dikti Depdiknas. Jakarta
- Wursanto. 1989. Manajemen Kepegawaian 1. Kanisius. Yogyakarta
- Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999, tentang Perubahan Atas Undang- Undang Nomor 8 Tahun 1974, Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian
- Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Jakarta, Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional. Jakarta, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara
- Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil
- Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 159 Tahun 2000, maka di Daerah Kabupaten/Kota dapat dibentuk Badan Kepegawaian Daerah
- Peraturan Bupati Bengkalis Nomor 63 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Eselonering, Tugas, Fungsi dan Uraian Tugas serta Tata Kerja pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis
- Profil Perkembangan Kependudukan Kabupaten Bengkalis Tahun 2017
- Rencana Strategis Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis Tahun 2016-2021
- Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis Tahun 2016