

PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN, KOMPETENSI DAN KINERJA TERHADAP PERTIMBANGAN DALAM PENGANGKATAN JABATAN STRUKTURAL PADA KANTOR DINAS PERKEBUNAN PROVINSI JAWA TENGAH

Sandhy Hapsaridian

NIM : EM.11.1.0814T

Pembimbing I : Maria M. Minarsih, SE, MM

Pembimbing II : Moch Mukeri W, Sag, MM

Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran Semarang

ABSTRAKSI

Pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Tengah masih kurang inovatif dan inisiatif dalam melaksanakan tugas, hanya menunggu perintah dari pimpinan tidak berupaya mengembangkan kreativitas diri untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Kondisi tersebut dikhawatirkan akan berpengaruh pada kinerja Pejabat dan Pegawai Negeri Sipil secara keseluruhan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Kompetensi dan Kinerja Terhadap Pertimbangan dan Pengangkatan Jabatan Struktural Pada Kantor Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Tengah. Data penelitian ini diperoleh dari kuesioner (Primer) yang disebar pada pegawai pada bagian Sekretariat dan beberapa studi kepustakaan. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan teknik *propotional area random sampling*. Analisis data yang digunakan yaitu analisis kuantitatif, analisis regresi linier berganda, dan Uji -t dan Uji - F

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Pendidikan dan Pelatihan mempunyai t hitung sebesar 2,686 dengan nilai signifikansi 0.008. Variabel Kompetensi mempunyai t hitung sebesar 3,591 dengan nilai signifikansi untuk koefisien regresi sebesar 0,000. Variabel Kinerja mempunyai t hitung sebesar 0,962 dengan nilai signifikasni sebesar 0,000. Berdasarkan pengukuran koefisien determinasi model Summary diperoleh Adjusted R Square 0,097.

Untuk menyiapkan suatu organisasi yang handal, yang mampu bertahan terhadap perubahan yang terjadi dengan sangat cepat maka organisasi perlu untuk terus meningkatkan pertimbangan pengangkatan jabatan struktural

Kata Kunci : Pendidikan dan Pelatihan, Kompetensi dan Kinerja, Pertimbangan
Dalam Pengangkatan Jabatan Struktural.

I PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Dalam upaya peningkatan kinerja organisasi, sejak tahun 2012 Kantor Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Tengah telah merintis upaya

menyempurnakan proses seleksi pegawai yang akan diangkat dalam jabatan struktural. Metode seleksi yang dikembangkan di Kantor Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Tengah adalah melalui *assessment centre* yang dilingkungan Kantor

Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Tengah lebih dikenal dengan istilah *Personnel Assessment Centre* (PAC). Penerapan metode PAC ini bertujuan untuk:

Untuk menjamin semua Jabatan Struktural di lingkungan yang diduduki oleh Pegawai Negeri Sipil yang berkompeten. Memberikan kesempatan yang sama kepada setiap Pegawai Negeri Sipil Kantor Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Tengah yang memenuhi syarat untuk meniti karir secara optimal sesuai dengan kompetensi yang dimiliki.

Mewujudkan iklim kerja yang kondusif dan transparan sehingga mampu meningkatkan motivasi kerja dan pengembangan potensi diri setiap Pegawai Negeri Sipil dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi.

Kenyataan dalam pelaksanaannya, PAC tersebut pada tahun 2012 baru kepada pegawai yang akan menduduki jabatan struktural eselon II. Rencananya secara bertahap akan diberlakukan kepada pegawai yang akan menduduki jabatan struktural eselon III dan IV dan diharapkan pada akhirnya kepada semua pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Tengah akan menduduki jabatan apapun dalam organisasi. Pegawai Negeri Sipil yang akan menduduki suatu jabatan pada Unit Pelaksana Teknis sudah saatnya uji kompetensi diberlakukan. Mereka yang akan menduduki jabatan dibutuhkan instrumen seleksi, hal tersebut ditunjukkan antara lain masih adanya aktivitas pegawai yang masih kurang produktif seperti bermain game, membaca koran, mengobrol dan aktivitas lain yang tidak mendukung tugas-tugas pekerjaan.

Berdasarkan pengamatan peneliti, beberapa pegawai juga

masih kurang inovatif dan inisiatif dalam melaksanakan tugas, hanya menunggu perintah dari pimpinan tidak berupaya mengembangkan kreativitas diri untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Kondisi tersebut dikhawatirkan akan berpengaruh pada kinerja Pejabat dan Pegawai Negeri Sipil secara keseluruhan. Motivasi dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya adalah iklim organisasi. Hal ini didasarkan pada asumsi bahwa para pegawai bekerja selain untuk mengharapkan imbalan baik material maupun non material namun mereka juga menginginkan iklim yang sesuai dengan harapan mereka seperti terdapat keterbukaan dalam organisasi, terdapat perhatian, dukungan, penghargaan, pendapatan yang layak dan dirasa adil. Penciptaan iklim organisasi yang berorientasi pada prestasi dan mementingkan pegawai dapat memperlancar pencapaian hasil yang diinginkan. Demikian juga pengangkatan pejabat struktural yang tidak sesuai dengan minat dan kemampuan/keterampilan sehingga pejabat yang bersangkutan akan menyebabkan motivasi berprestasi rendah. Penempatan Pejabat Struktural juga harus sesuai dengan keinginan dan keterampilannya, sehingga gairah kerja dan kedisiplinannya akan lebih baik, serta lebih efektif dalam menunjang terwujudnya tujuan organisasi. Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil. Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Tengah merupakan salah satu Dinas di Indonesia memegang peranan yang sangat penting dalam membangun Perkebunan untuk Kesejahteraan Rakyat.

Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Tengah Terwujudnya perkebunan untuk kesejahteraan rakyat yang mandiri dan berkelanjutan. Mewujudkan kualitas Sumber Daya Perkebunan dan kelambagaan petani yang

mandiri dan professional. Serta mewujudkan sistem usahatani perkebunan yang efisien, efektif dan berkelanjutan, meningkatkan produktivitas, mutu hasil yang berdaya saing dan pendapatan petani perkebunan, membentuk sentra kawasan produksi perkebunan sebagai basis penyerapan tenaga kerja, dan menjamin penyediaan bahan baku industri berbasis perkebunan untuk memperkuat ekonomi daerah dan ekspor.

Mewujudkan kualitas Sumber Daya Manusia Perkebunan dan kelembagaan petani yang mandiri dan professional, Mewujudkan sistem usahatani perkebunan yang efisien, efektif dan berkelanjutan, meningkatkan produktivitas, mutu hasil yang berdaya saing dan pendapatan petani perkebunan, membentuk sentra kawasan produksi perkebunan sebagai basis penyerapan tenaga kerja, menjamin penyediaan bahan baku industri berbasis perkebunan untuk memperkuat ekonomi daerah dan ekspor.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah maka rumusan masalah adalah .Bagaimana Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan,

Kompetensi dan Kinerja Terhadap Pertimbangan dalam Pengangkatan Jabatan Struktural pada Kantor Dinas Pekebunan Provinsi Jawa Tengah?

II

TINJAUAN PUSTAKA Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan Pelatihan dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan atau pengembangan kemampuan berfikir para pegawai , meningkatkan pelatihan adalah memberi bantuan kepada pegawai agar memiliki efektifitas dalam pekerjaannya yang sekarang maupun di kemudian hari, dengan jalan mengembangkan potensi berfikir dan bertindak untuk melaksanakan tugas pekerjaannya.

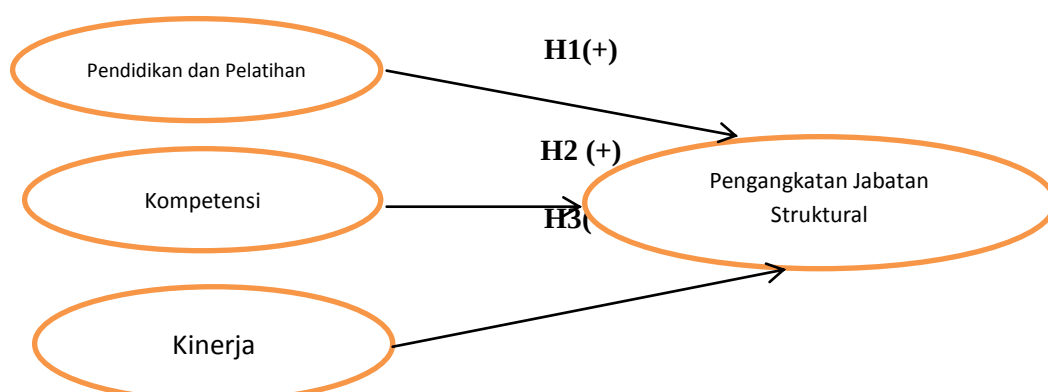
Kompetensi

Ainsworth (2007) menyatakan bahwa kompetensi adalah kombinasi pengetahuan dan ketrampilan yang relevan dengan pekerjaan. Kompetensi adalah kepastian untuk menangani suatu pekerjaan atau tugas berdasarkan suatu standar yang telah ditetapkan

Kinerja

Kinerja (job performance) merupakan derajat penyelesaian tugas yang menyertai pekerjaan seseorang (Byars dan Rue,1988). Kinerja mereflesikan seberapa baik individu memenuhi permintaan pekerjaan.

GAMBAR I
Kerangka Pemikiran



Hipotesis

- H1 : Diduga Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh positif terhadap pertimbangan dalam pengangkatan Jabatan Struktural
- H2 : Diduga Kompetensi berpengaruh positif terhadap pertimbangan dalam pengangkatan Jabatan Struktural
- H3 : Diduga Kinerja berpengaruh positif terhadap pertimbangan dalam pengangkatan jabatan struktural.

III METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada bagian Sekretariat sebanyak 256 Responden. Sampel merupakan bagian kecil dari populasi. Untuk memberikan hasil yang akurat, jumlah sampel yang diambil menggunakan teknik sampling purposive random sampling. Dalam penelitian ini dilakukan analisis data dengan cara Analisis kuantitatif. Dalam penelitian analisis data kuantitatif digunakan untuk mengolah data yang diperoleh dari jawaban kuesioner. Data primer adalah data langsung yang diperoleh dari responden tersebut kemudian diolah dan dilakukan pengujian hipotesa dengan menggunakan bantuan SPSS. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda.

IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Regresi Linear Berganda

Hasil perhitungan dengan menggunakan computer dengan program SPSS diperoleh hasil seperti berikut ini:

$$Y = 0,0545 + 0,022 X_1 + 0,061 X_2 + 962 X_3$$

Dari hasil regresi tersebut dapat disimpulkan bahwa :

1. Hubungan variabel pendidikan dan pelatihan (X_1) memiliki koefisien regresi bertanda positif sebesar 0,022 yang memberikan makna bahwa pengangkatan jabatan struktural dipengaruhi oleh variabel pendidikan dan pelatihan dengan arah pengaruh searah atau positif, semakin kuat pengaruh variabel pendidikan dan pelatihan membawa dampak pada peningkatan pengangkatan jabatan struktural.
2. Hubungan Variabel Kompetensi (X_2) memiliki koefisien regresi bertanda positif sebesar 0,061, yang memberikan makna bahwa pengangkatan jabatan struktural dipengaruhi oleh variabel kompetensi, membawa dampak pada peningkatan variabel pengangkatan jabatan struktural.
3. Hubungan variabel Kinerja (X_3) memiliki koefisien regresi bertanda positif sebesar 962, yang memberikan makna bahwa pengangkatan jabatan struktural dipengaruhi oleh variabel kinerja dengan arah pengaruh searah atau positif, semakin kuat pengaruh variabel kinerja membawa dampak pada peningkatan variabel pengangkatan jabatan struktural.

Pengujian Hipotesis

1. Pengujian Hipotesis Pendidikan dan Pelatihan t hitung sebesar 2,686 dengan nilai signifikansi untuk koefisien regresi X_1 sebesar 0,008 atau lebih kecil dari alpha 0,05 (5%). Maka hipotesis nol (H_0) dalam penelitian ini ditolak dan menerima hipotesis alternative (H_a). Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Komang Sridanayasa (2011), menyatakan bahwa pendidikan

dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengangkatan jabatan struktural . Jadi dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pertimbangan jabatan struktural

Pertimbangan pengangkatan jabatan structural berpengaruh terhadap pendidikan dan pelatihan, kompetensi dan kinerja.

2. Pengujian Hipotesis sebesar 3,591 dengan nilai signifikansi untuk koefisien regresi X2 Sebesar 0,000 atau lebih kecil dari α 0,05 (5%). Maka hipotesis nol (H_0) Dalam penelitian ini ditolak dan menerima hipotesis alternative (H_a). Jadi dapat disimpulkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pertimbangan pengangkatan jabatan struktural.
3. Pengujian Kinerja mempunyai t hitung sebesar 0,962 dengan nilai signifikansi X3 Dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 atau lebih kecil dari α 0,05 (5%) maka hipotesa nol (H_0) Dalam penelitian ini ditolak dan menerima hipotesa alternative (H_a). Jadi dapat disimpulkan bahwa Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pertimbangan pengangkatan jabatan structural .

Dari hasil perhitungan F –hitung (3211,479> F –Tabel (2,70) atau Sig F (0,000)<0,05, dengan demikian H_3 Diterima maka dapat disimpulkan ada pengaruh positif yang signifikan antara pendidikan dan pelatihan, kompetensi, kinerja .

Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi adalah sebesar 0,987 yang berarti variabel perubahan

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian variabel pendidikan dan pelatihan, kompetensi, Kinerja secara parsial (individu) berpengaruh secara signifikan terhadap pertimbangan pengangkatan jabatan struktural pada Kantor Dinas Perkebunan Provinsi JawaTengah. Dari ketiga variabel independen tersebut memberikan nilai yang positif dan variabel kinerja berpengaruh yang dominan terhadap pertimbangan pengangkatan jabatan struktural yaitu sebesar 962 diikuti variabel kompetensi sebesar 0,061 diikuti variabel pendidikan dan pelatihan 0,022 selengkapnya dapat dilihat sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil analisa menunjukkan bahwa variabel Pendidikan dan Pelatihan mempunyai t hitung sebesar 2.686 dengan nilai signifikansi untuk koefisien regresi X1 sebesar 0,008 atau lebih kecil dari α 0,05 (5%). Maka hipotesis nol (H_0) dalam penelitian ini ditolak dan menerima hipotesis alternative (H_a).
- b. Berdasarkan hasil analisa menunjukkan bahwa variabel Kompetensi mempunyai t hitung sebesar 3.591 dengan nilai signifikansi untuk koefisien regresi X2 sebesar 0.000 atau lebih kecil dari α 0,05 (5%). Maka hipotesis nol (H_0) dalam penelitian ini ditolak dan menerima hipotesis alternative (H_a).
- c. Berdasarkan hasil analisa menunjukkan bahwa variabel Kinerja mempunyai t hitung sebesar 0,962 dengan nilai signifikansi untuk koefisien regresi X3 sebesar 0.000 atau lebih kecil

dari α 0,05 (5%). Maka hipotesis nol (H_0) dalam penelitian ini ditolak dan menerima hipotesis alternatif (H_a).

- d. Berdasarkan pengukuran koefisien determinasi dengan model Summary diperoleh Adjusted R Square 0,987 . Artinya secara bersama – sama variabel pendidikan dan pelatihan, kompetensi, kinerja mampu menjelaskan variabel pertimbangan pangangkatan jabatan struktural sebesar 98,7% maka hipotesis keempat menyatakan bahwa ketiga variabel tersebut mempunyai

pengaruh positif dan signifikan terhadap pertimbangan pangangkatan jabatan struktural dapat diterima.

5.2 Saran - Saran

Berdasarkan hasil analisa data penelitian, maka dapat diberikan beberapa saran yaitu:

Untuk menyiapkan suatu organisasi yang handal, yang mampu bertahan terhadap perubahan yang terjadi dengan sangat cepat maka organisasi perlu untuk terus meningkatkan pertimbangan pangangkatan jabatan struktural