

e-JKPP

Jurnal Kebijakan & Pelayanan Publik

ISSN : 2443-1214

Analisis Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Terpadu (SIMPEDU) Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung
(Agus Purnomo)

Pengaruh Bauran Pemasaran Terhadap Keputusan Belanja Batik Khas Lampung Di Kota Bandar Lampung
(Dora Rinova)

Pengaruh Penyuluhan Pembangunan Dan Pengetahuan Terhadap Partisipasi Masyarakat Dalam Pelaksanaan Program Gerakan Membangun Desa Sai Bumi Ruwa Jurai (Gerbang Desa Saburai) Pada Tiyuh Penunangan Kecamatan Tulang Bawang Tengah Kabupaten Tulang Bawang
(Gladytha Gunawan)

Implementasi Kebijakan Alokasi Anggaran Dana Desa (ADD) Di Kabupaten Waykanan Provinsi Lampung
(Kukuh Julian)

Kualitas Pengawasan Pimpinan Dalam Pembinaan Disiplin Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung
(Malik)

Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Latihan Kerja (BLK) Metro
(Neysa Amallia, Erwin Putu Basai)

Evaluasi Program Kemitraan Dan Bina Lingkungan (PKBL) PT. Perkebunan Nusantara VII (PERSERO) Di Provinsi Lampung
(Veronika Saptarini)



e-JKPP

Jurnal Kebijakan & Pelayanan Publik

Vol. 4 No. 1 Agustus 2018

Pembina

Dr.Ir. M. Yusuf S.Barusman, MBA

Penanggung Jawab

Dr.Yadi Lustiadi,M.Si

Ketua Penyunting

Dr. Malik,M.Si

Penyunting Ahli

Prof.Dr. Yulianto,M.Si(FISIP-UNILA)

Dr.Akhmad Suharyo,M.Si (FISIP-UBL)

Dr.Nur Efendi,M.Si (FISIP-UNILA)

Dr. Jamal,M.Si (FISIP-UHO)

Penyunting Pelaksana

Refly Setiawan, S.A.P., M.Si

Desi Wahyuni, S.A.P

Tata Usaha

Winda, SE

Penerbit

Universitas Bandar Lampung

Program Pascasarjana Magister Ilmu Administrasi

Alamat Redaksi

Program Pascasarjana Magister Ilmu Administrasi

Kampus B Jln. Z.A. Pagar Alam No.89 Labuhan Ratu- Bandar Lampung 35142

Telp:(0721) 789825, Fax:(0721) 770261,E-mail: Pascasarjana@ubl.ac.id

e-JKPP

Jurnal Kebijakan & Pelayanan Publik

Vol. 4 No. 1 Agustus 2018

DAFTAR ISI

Analisis Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Terpadu (SIMPEDU) Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung	1-22
Agus Purnomo	
Pengaruh Bauran Pemasaran Terhadap Keputusan Belanja Batik Khas Lampung Di Kota Bandar Lampung	23-38
Dora Rinova	
Pengaruh Penyuluhan Pembangunan Dan Pengetahuan Terhadap Partisipasi Masyarakat Dalam Pelaksanaan Program Gerakan Membangun Desa Sai Bumi Ruwa Jurai (GERBANG DESA SABURAI) Pada Tiyuh Penunangan Kecamatan Tulang Bawang Tengah Kabupaten Tulang Bawang Barat	39-46
Gladytha Gunawan	
Implementasi Kebijakan Alokasi Dana Desa (ADD) Di Kabupaten Way Kanan Provinsi Lampung	47-53
Kukuh Julian	
Kualitas Pengawasan Pimpinan Dalam Pembinaan Disiplin Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung	54-63
Malik	
Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Latihan Kerja (BLK) Metro	64-75
Neysa Amallia, Erwin Putubasai	
Evaluasi Program Kemitraan Dan Bina Lingkungan (PKBL) PT. Perkebunan Nusantara VII (PERSERO) Di Provinsi Lampung	76-87
Veronika Saptarini	

PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BALAI LATIHAN KERJA (BLK) METRO

Oleh:

NEYSA AMALLIA¹, ERWIN PUTUBASAI², UNIVERSITAS SANG BUMI
RUWA JURAI BANDAR LAMPUNG

ABSTRACT

Development of human resources quality in the organization has an important role, the success of an organization is determined by effective human resource management. The research method used in this research is survey method with quantitative approach. The populations of this study are all employees, there are 34 employees of BalaiLatihanKerja(BLK) Metro.

The researchresultshows that there is a significant influence between education level variable towards employee performance at Balai Pelatihan Kerja (BLK) Metro with $P (Sig) = 0,000 \leq a = 0,05$. There is significant influence between work facilities variable towards employee performance at Balai Pelatihan Kerja (BLK) Metro with $P (Sig) = 0,000 \leq a = 0,05$. Simultaneously there is significant influence between educationlevel and work facilities towards employee performanceat Balai Pelatihan Kerja((BLK) Metro. The result of simultaneous hypothesis test between educationlevel and work facilities towards employee performance at Balai Pelatihan Kerja (BLK) Metro with $P (Sig) = 0,000 \leq a = 0,05$. The result of Multiple linear regression between education level and work facilities towards employee performance at Balai Pelatihan Kerja (BLK) Metro obtained $Y = 9,955 + 0,583 X_1 + 0,403X_2$.

Keywords: education level, work facilities, employee performance.

PENDAHULUAN

Sumberdaya manusia merupakan aset yang paling berharga dan menentukan dalam organisasi. Sumber daya yang dimiliki organisasi atau perusahaan tidak akan memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum.

Memahami pentingnya keberadaan sumber daya manusia di era global saat ini salah satu upaya yang harus dicapai oleh suatu organisasi

atau perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan pegawai dapat meningkatkan kinerjanya.

Usaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, diantaranya dengan memperhatikan tingkat pendidikan. Dalam melaksanakan pekerjaan, pegawai juga tidak terlepas dari tingkat pendidikan yang dimiliki. Pendidikan dalam rangka pengembangan

sumberdaya manusia merupakan instrumen utama untuk meningkatkan kualitas sumberdaya manusia yang mencakup peningkatan pengetahuan, peningkatan keahlian dan keterampilan, perubahan sikap dan perilaku, dan koreksi terhadap kelemahan kinerja.

Sastrohadiwiryono (dalam Mufidah, dkk. 2014) menyatakan bahwa “tingkat pendidikan adalah jenjang yang diperoleh seseorang mulai dari bangku sekolah dasar sampai pada tingkat tinggi. Tingkat pendidikan sangat diperlukan oleh seorang pegawai, karena akan dapat membawa pengaruh yang baik terhadap dirinya sendiri maupun terhadap organisasi tempat dia bekerja. Tingkat pendidikan juga akan berpengaruh kuat terhadap kinerja para pegawai untuk melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan dengan baik, karena dengan pendidikan yang memadai pengetahuan dan keterampilan pegawai tersebut akan lebih luas dan mampu menyelesaikan persoalan yang dihadapi.

Selain tingkat pendidikan, kinerja pegawai juga perlu didukung oleh fasilitas yang dapat melancarkan dalam pekerjaan. Fasilitas merupakan sarana dan prasarana untuk memudahkan pekerjaan. Seperti halnya Moenir (2001:119) menyatakan bahwa “fasilitas adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan pelayanan yang berfungsi sebagai

alat utama/pembantu dalam melaksanakan pekerjaan, dan juga sosial dalam rangka kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu atau segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh orang-pengguna.

Balai Latihan Kerja (BLK) adalah lembaga pelatihan kerja pemerintah, merupakan salah satu instrument pengembangan sumber daya manusia yang diharapkan dapat mentransfer pengetahuan, keterampilan kerja bagi peserta pelatihan kerja khususnya yang hanya memiliki tingkat pendidikan setara dengan SLTP dan SMA, yang biasanya memiliki keterampilan rendah dan tidak mampu melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi.

Balai Latihan Kerja (BLK) Provinsi Lampung salah satunya berada di kota Metro. Balai Latihan Kerja (BLK) Metro merupakan Unit Pelaksana Teknis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Lampung yang melaksanakan pendidikan dan pelatihan bagi tenaga kerja dalam berbagai jenis kejuruan.

Sebagai lembaga pelatihan kerja, Balai Latihan Kerja (BLK) Metro memainkan peran signifikan dalam menyiapkan tenaga kerja yang handal, terampil, dan siap pakai dengan berbagai kejuruan dalam pelatihan yang diadakan. Namun kinerja Balai Latihan Kerja (BLK) Metro dalam memberikan pendidikan dan pelatihan kerja belum ditunjang

dengan tingkat pendidikan pegawai yang sesuai. Tingkat pendidikan pegawai Balai Latihan Kerja (BLK) Metro masih relatif rendah. Banyak diantara pegawai memiliki masa kerja yang sudah demikian lama, bertahan dengan

memiliki tingkat pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA). Berikut dapat diketahui jumlah Sumber Daya Manusia Balai Latihan Kerja (BLK) Metro berdasarkan Tingkat Pendidikan :

Tabel 1. Sumber Daya Manusia Balai Latihan Kerja (BLK) Metro berdasarkan Tingkat Pendidikan :

Tingkat Pendidikan	Jumlah
SMA	19
D3	2
S1	13
S2	-
Total	34

Sumber : Balai Latihan Kerja (BLK) Metro : 2017

Sebagian besar pegawai di Balai Latihan Kerja (BLK) Metro masih berpendidikan akhir Sekolah Menengah Atas (SMA), sedangkan lulusan perguruan tinggi jumlahnya sedikit. Tingkat pendidikan di era globalisasi saat ini yang penuh dengan persaingan tentunya akan membawa dampak terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan perkembangan jaman. Jika hal ini tetap dipertahankan maka lembaga pelatihan kerja Balai Latihan Kerja (BLK) Metro tidak dapat menjalankan tugasnya dengan maksimal.

Selain daripada itu, kinerja Balai Latihan Kerja (BLK) Metro belum didukung oleh fasilitas yang memadai, seperti bangunan kantor yang belum terpelihara dengan baik dan pengadaan komputer yang masih kurang. Fasilitas komputer yang tersedia di Balai Latihan Kerja (BLK) Metro berjumlah 3 (tiga) unit.

Ketersediaan fasilitas tersebut tidak sebanding dengan jumlah pegawai yang ada di Balai Latihan Kerja (BLK) Metro. Dengan keterbatasan jumlah fasilitas yang disediakan maka pekerjaan akan terhambat dan akan sulit dilakukan secara optimal.

KAJIAN PUSTAKA

Pendidikan

Hasbullah (2009:1) menyatakan bahwa “pendidikan sering diartikan sebagai usaha manusia untuk membina kepribadiannya sesuai nilai-nilai kebudayaan dan masyarakat. Menurut Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara (2003:50) “tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum”. Selanjutnya Pakpahan, dkk (2014) menyatakan bahwa

“dimensi tingkat pendidikan, yaitu (1) pendidikan formal, (2) pendidikan nonformal.

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 1 menyatakan bahwa “pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara”.

Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Berdasarkan Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003, indikator tingkat pendidikan terdiri dari :

1. Jenjang Pendidikan : adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, dan tujuan

yang akan dicapai serta kemampuan yang dikembangkan. Jenjang pendidikan yang dimaksud dalam hal ini adalah pendidikan formal atau akademis. Pendidikan formal itu sendiri adalah jalur pendidikan yang berjenjang dimulai dari pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan tinggi.

2. Kesesuaian Jurusan : adalah berkaitan dengan sebelum pegawai/karyawan direkrut, terlebih dahulu suatu organisasi atau perusahaan menganalisis pendidikan dan jurusan yang dimiliki oleh pegawai/karyawan tersebut agar nantinya dapat ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikannya tersebut. Dengan demikian pegawai/karyawan dapat memberikan kinerja yang baik bagi organisasi atau perusahaan.

Mengacu pada Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan kemampuan yang dikembangkan, terdiri dari :

a. Pendidikan Dasar

Pendidikan dasar merupakan jenjang pendidikan yang

melandasi jenjang pendidikan menengah. Pendidikan dasar berbentuk Sekolah Dasar (SD) dan Madrasah Ibtidaiyah (MI) atau bentuk lain yang sederajat serta Sekolah Menengah Pertama (SMP) dan Madrasah Tsanawiyah (MTs), atau bentuk lain yang sederajat.

b. Pendidikan Menengah

Pendidikan menengah merupakan lanjutan pendidikan dasar. Pendidikan menengah terdiri atas pendidikan menengah umum dan pendidikan menengah kejuruan. Pendidikan menengah berbentuk Sekolah Menengah Atas (SMA), Madrasah Aliyah (MA), Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), dan Madrasah Aliyah Kejuruan (MAK), atau bentuk lain yang sederajat.

c. Pendidikan Tinggi

Pendidikan tinggi merupakan jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program pendidikan diploma, sarjana, magister, spesialis, dan doktor yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi. Perguruan tinggi dapat berbentuk akademi, politeknik, sekolah tinggi, institut, atau universitas.

Fasilitas Kerja

Menurut Moekijat (2001:155) secara sederhana yang dimaksud dengan fasilitas adalah “suatu sarana fisik

yang dapat memproses suatu masukan (*input*) menuju keluaran (*output*) yang diinginkan”.

Djojowiriono (2005) menyatakan bahwa “fasilitas/sarana adalah alat yang diperlukan untuk menggerakkan kegiatan manajemen dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Fasilitas kerja merupakan faktor-faktor yang tidak dapat dipisahkan dari dunia kerja dan merupakan hal yang vital bagi pegawai untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Sedangkan Indikator fasilitas menurut Faisal (2005:22) adalah :

1. Komputer
2. Meja Kantor
3. Parkir
4. Bangunan Kantor
5. Transportasi

Kinerja Pegawai

Menurut Pasolong (2010:175) “kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi”. Foster dan Seeker (2007:201), menyatakan bahwa “kinerja seorang pegawai dipengaruhi oleh pengetahuan, keterampilan, motivasi dan kepercayaan diri”. Sedangkan Mangkunegara (2005:293) menyatakan bahwa “seorang yang mempunyai kinerja dalam tugas setidaknya-tidaknya berkarakteristik sebagai berikut:

1. Memiliki kualitas/mutu kerja yang baik
2. Memiliki kecakapan dalam bekerja
3. Menjaga kedisiplinan dalam tugas
4. Bertanggung jawab
5. Memiliki sikap/perilaku yang baik dalam bekerja.

Rao (dalam Yusuf, et al. 2014) menyatakan bahwa “dimensi dalam mengukur kinerja yaitu (1) hasil kerja yang meliputi kualitas dan kuantitas kerja, efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas (2) kualitas pribadi yang meliputi kecakapan penguasaan pekerjaan, menyelesaikan tugas dan pekerjaan, keterampilan dalam melaksanakan tugas, dan wawasan mengenai pekerjaan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan pendekatan kuantitatif. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Balai Latihan Kerja (BLK) Metro. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 34 orang. Penelitian ini termasuk penelitian populasi karena seluruh populasi dijadikan subjek penelitian. Penelitian ini dianalisis dengan menggunakan rumus statistik Regresi Linear Berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Latihan Kerja (BLK) Metro

Berdasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh antaratingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Latihan Kerja (BLK) Metro sebagai berikut :

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.521	5.035		3.082	.004
Tingkat Pendidikan (X1)	1.013	.222	.628	4.565	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Diketahui bahwa nilai konstanta (α) sebesar 15,521, nilai β_1 sebesar 1,013

dan nilai Sig. X_1 sebesar 0,000. Selanjutnya, persamaan regresi antara variabel tingkat pendidikan

terhadap kinerja pegawai pada Balai Latihan Kerja (BLK) Metro adalah $Y = 15,521 + 1,013X_1$, yang artinya setiap kenaikan 1% pada variabel tingkat pendidikan akan diikuti oleh naiknya variabel kinerja pegawai Balai Latihan Kerja (BLK) Metro sebesar 1,013 persen.

Berdasarkan perhitungan uji hipotesis tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Latihan Kerja (BLK) Metro diperoleh signifikasinya $P (Sig) = 0,000 \leq \alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Latihan Kerja (BLK) Metro.

Hasil penelitian tersebut sesuai dengan teori yang diungkapkan oleh Robbins dan Timothy (2008:68) yang menyatakan bahwa jika pegawai memiliki pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaannya maka kinerja pegawai akan semakin tinggi. Tingkat pendidikan yang tinggi

menunjang dalam pencapaian kinerja pegawai karena pendidikan yang rendah menyebabkan pegawai sulit menyerap berbagai informasi yang berhubungan dengan kegiatannya, semakin tinggi pendidikan pegawai maka semakin efisien pegawai dalam bekerja (Sedarmayanthi, 2010). Dengan demikian bahwa tingkat pendidikan berperan dalam upaya untuk mendukung peningkatan kinerja pegawai pada Balai Latihan Kerja (BLK) Metro. Pegawai Balai Latihan Kerja (BLK) Metro dapat melanjutkan pendidikannya untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan keterampilan pegawai agar lebih profesional dalam menjalankan pekerjaannya dan memiliki keterkaitan dengan kinerja pegawai.

Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Latihan Kerja (BLK) Metro

Berdasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh antara fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Latihan Kerja (BLK) Metro sebagai berikut :

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.899	5.211		2.667	.012
	Fasilitas Kerja (X2)	.647	.137	.641	4.722	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Diketahui bahwa nilai konstanta (α) sebesar 13,899, nilai B_1 sebesar 0,647 dan nilai Sig. X_1

sebesar 0,000. Selanjutnya, persamaan regresi antara variabel fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Latihan Kerja (BLK) Metro adalah $Y = 13,899 + 0,647X_2$, yang artinya setiap kenaikan 1% pada variabel fasilitas kerja akan diikuti oleh naiknya variabel kinerja pegawai pada Balai Latihan Kerja (BLK) Metro sebesar 0,647 persen.

Berdasarkan perhitungan uji hipotesis fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Latihan Kerja (BLK) Metro diperoleh signifikasinya P (Sig) = $0,000 \leq \alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Latihan Kerja (BLK) Metro.

Hasil penelitian sejalan dengan teori yang diungkapkan oleh Lupiyaodi (2006:150), Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas kantor pemerintahan yang berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Semakin besar aktivitas suatu kantor pemerintahan maka semakin

lengkap pula fasilitas dan sarana pendukung dalam proses kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut. Suatu kantor pemerintahan harus mempunyai berbagai macam kelengkapan fasilitas kerja seperti gedung kantor, komputer, meja, kursi, lemari dan fasilitas pendukung lainnya seperti kendaraan dinas.

Dengan demikian dalam melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja Balai Latihan Kerja (BLK) Metro, perlu didukung oleh fasilitas yang memadai. Fasilitas merupakan kelengkapan yang sangat penting dan sebagai sarana pendukung dalam aktivitas kantor. Kelengkapan fasilitas kerja pada Balai Latihan Kerja (BLK) Metro yang memadai dapat membantu pegawai dalam bekerja dengan lancar serta pelaksanaan pendidikan dan pelatihan kerjakepada peserta kerja dapat berjalan dengan lebih optimal.

Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Latihan Kerja (BLK) Metro

Berdasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh tingkat pendidikan dan fasilitas kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Balai Latihan Kerja (BLK) Metro sebagai berikut :

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.955	5.306		1.876	.070

Tingkat Pendidikan (X1)	.583	.280	.361	2.086	.045
Fasilitas Kerja (X2)	.403	.175	.400	2.308	.028

a. Dependent Variable : Kinerja Pegawai (Y)

Diketahui bahwa nilai konstanta (α) sebesar 9,955 nilai β_1 sebesar 0,583, nilai β_2 sebesar 0,403, nilai Sig. X_1 sebesar 0,045 dan nilai Sig. X_2 sebesar 0,028. Selanjutnya, berdasarkan nilai pada tabel regresi berganda tersebut, kemudian dimasukkan dalam persamaan regresi linier berganda: $Y = 9,955 + 0,583X_1 + 0,403X_2$. Persamaan regresi ini menunjukkan bahwa, apabila tidak terjadi peningkatan pada variabel tingkat pendidikan dan fasilitas kerja secara bersama-sama, maka kinerja pegawai

pada Balai Latihan Kerja (BLK) Metro akan konstan pada 9,955 persen. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel tingkat pendidikan dan fasilitas kerja secara bersama-sama sebesar 1%, maka kinerja pegawai pada Balai Latihan Kerja (BLK) Metro akan meningkat sebesar 0,986 persen.

Pengujian pengaruh tingkat pendidikan dan fasilitas kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Balai Latihan Kerja (BLK) Metro berdasarkan perhitungan uji hipotesis simultan dapat dijelaskan oleh perhitungan tabel berikut :

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	297.551	2	148.775	14.493	.000 ^a
	Residual	318.214	31	10.265		
	Total	615.765	33			

a. Predictors: (Constant), Tingkat Pendidikan (X1), Fasilitas Kerja (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa $P(\text{Sig}) = 0,000 \leq \alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa tingkat pendidikan dan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Latihan Kerja (BLK) Metro.

Dengan demikian kontribusi tingkat pendidikan dan fasilitas kerja memang harus terus ditingkatkan supaya tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal. Upaya peningkatan kinerja pegawai tidak dapat dilakukan dengan lebih baik jika sumber daya manusia dan fasilitasnya tidak mendukung. Hasibuan (2002) yang mengartikan bahwa kinerja (prestasi kerja) sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam

melaksanakan tugasnya sesuai tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Sebagai lembaga pelatihan kerja, Balai Latihan Kerja (BLK) Metro dapat mencapai hasil kerja jika menjalankan tugas dan tanggungjawabnya dalam memberikan pendidikan dan pelatihan kerjasehinggapeserta pelatihan kerja akan terserap dalam lapangan kerja atau bahkan menciptakan lapangan kerja sendiri (wirausaha).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Tingkat pendidikan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Latihan Kerja (BLK) Metro.
2. Fasilitas kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Latihan Kerja (BLK) Metro.
3. Secara simultan tingkat pendidikan dan fasilitas kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Latihan Kerja (BLK) Metro.

Saran

1. Dalam meningkatkan kinerja pegawai, Balai Latihan Kerja (BLK) Metro harus memperhatikan pegawai dengan cara memberikan kesempatan dan memotivasi untuk melanjutkan

pendidikan formal ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Tingkat pendidikan merupakan salah satu upaya dalam mengembangkan kualitas sumber daya manusia. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan pegawai dapat meningkatkan kinerjanya. Selain itu seorang pegawai juga diberikan tugas dan tanggungjawab sesuai dengan kejuruan agar memiliki keterkaitan dengan kinerja pegawai.

2. Untuk meningkatkan fasilitas kerja pegawai yang memadai, Balai Latihan Kerja (BLK) Metro dapat menyediakan fasilitas baik secara kualitas dan kuantitas seperti dengan melakukan pembenahan terhadap pembangunan kantor agar pegawai merasa nyaman saat berada di kantor serta pengadaan komputer yang disesuaikan dengan kebutuhan. Komputer dapat membantu pegawai dalam penghematan waktu penyelesaian pekerjaan serta dapat mencari informasi yang terkait dengan pelaksanaan pekerjaan.
3. Sebagai lembaga pelatihan kerja pemerintah, kinerja Balai Latihan Kerja (BLK) Metro diharapkan dapat menjadi jalan keluar bagi masalah ketenagakerjaan. Balai Latihan Kerja (BLK) menjadi motor penggerak

dan menjadi kepanjangan tangan pemerintah daerah untuk membantu pemerintah dengan memberikan pendidikan dan pelatihan kepada peserta pelatihan kerja untuk mendapatkan bekal pendidikan dan keterampilan.

DAFTAR PUSTAKA

- Djojowiriono, Soegeng. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Gajah Mada: Yogyakarta.
- Faisal. 2005. *Pengaruh Insentif dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan*. (<http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/pdf>).
- Foster dan Seeker, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Terjemahan)*: Erlangga: Jakarta.
- Hasbullah. 2009. *Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan*. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Lupiyoadi. Handani. 2006. *Manajemen Pemasaran Jasa*. Salemba Empat: Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2003. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Penerbit Refika Aditama: Bandung.
- _____. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Refika Aditama: Bandung.
- Moekijat. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta: Jakarta.
- Moenir. 2001. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. PT Bumi Aksara: Jakarta
- Mufidah., Mandey, S.L. & Mananeke, L. 2014. *Analisis Tingkat Pendidikan, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asuransi Jasa Raharja Putera Manao*. Jurnal EMBA, 2(2), 1339-1348). Tersedia pada: <http://ejournal.unsrat.ac.id>.
- Pakpahan, E.S., Siswidiyanto. & Sukanto. 2014. *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang)*. Jurnal Administrasi Publik (JAP). 2(1).116-121. <http://ejournal.unsrat.ac.id>.
- Pasalong, Harbani. 2010. *Teori Administrasi Publik*. Alfabeta: Bandung.
- Robbins, Stephen P. Dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*, Salemba Empat: Jakarta.
- Sedarmayanthi. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT Refika Aditama: Bandung.

Yusuf, M., Paranoan, D.B. & Margono.2014. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Kantor Dinas Kesehatan Sangkata Kabupaten Kutai Timur*.eJournal Administrative Reform. 2(3). 1587-1598. Tersedia pada: <http://ar.mian.fisip-unmul.ac.id>.

Undang-Undang Republik
Indonesia Nomor 20 Tahun
2003 Tentang Sistem
Pendidikan Nasional

ISSN : 2443-1214

e-JKPP

Jurnal Kebijakan & Pelayanan Publik

Vol. 4 No. 1 Agustus 2018

Diterbitkan Oleh :
Program Pascasarjana
Magister Ilmu Administrasi
Universitas Bandar Lampung

