

Pengaruh Pendidikan Pelatihan Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Bidang Sumber Daya Air Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Sulawesi Utara

Josephin Djaine Laloan ^{#1}

[#]Program Studi Program Profesi Insinyur, Universitas Sam Ratulangi
Jl. Kampus UNSRAT Kelurahan Bahu, Manado, Indonesia, 95115

¹laloandjaine@gmail.com

Abstrak

Pendidikan dan Pelatihan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Pegawai baru sangat memerlukan kegiatan Pendidikan dan pelatihan yang berhubungan dengan tugas dan pekerjaan mereka. Demikian pula dengan pegawai lama saat menghadapi situasi dan kondisi tertentu, misalnya karena di promosikan atau adanya perubahan cara kerja tertentu, terkadang membuat mereka memerlukan Pendidikan dan Pelatihan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan dan mengetahui Pengaruh Pendidikan Pelatihan dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Bidang Sumber Daya Air Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Sulawesi Utara. Permasalahan yang diteliti dalam penelitian ini adalah tergolong penelitian survey. Pendekatan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Sifat dari penelitian ini adalah deskriptif dan korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai di Lingkungan Bidang Sumber Daya Air Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Sulawesi Utara yang berjumlah 63 pegawai. Secara parsial variable Pendidikan Pelatihan dan Pengawasan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat diketahui melalui nilai t_{hitung} yang lebih besar dari nilai t_{table} dan nilai probability (sig.) < 0.05. Berdasarkan Analisa data diatas dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variable Pendidikan Pelatihan (X_1) dan variable pengawasan (X_2) yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini diketahui melalui nilai sig. < 0.05. Pengaruh variable bebas terhadap variable terikat sangat kuat. Hal ini diketahui melalui nilai koefisien determinasi R sebesar 0.984 hal ini menunjukkan bahwa korelasi atau pengaruh antara variable X_1 , X_2 terhadap variable Y adalah kuat. Sedangkan nilai R^2 adalah diambil dari nilai adjusted R Square karena penelitian ini memiliki variable lebih dari 2. Besar Adjusted R square adalah 0.968. Hal ini berarti 96.8% perubahan variable Y disebabkan oleh perubahan variable X_1 dan X_2 , sedangkan sisanya

3.2% dipengaruhi factor lain diluar X_1 dan X_2 . Dari nilai t yang muncul maka dapat diketahui bahwa variable Pengawasan berpengaruh lebih dominan secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dari nilai B dan t diketahui bahwa variable Pendidikan dan Pelatihan memiliki pengaruh yang dominan. Hal ini ditegaskan bahwa nilai B yang diperoleh sebesar 0.801 yang artinya 0.801 poin mempengaruhi Kinerja Pegawai. dan nilai t yang di peroleh sebesar 51.637.

Kata kunci – Pendidikan, pelatihan, pengawasan

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Untuk menata kembali sistem pemerintahan yang baik dan kinerja Pegawai Negeri Sipil maka pemerintah harus lebih mencermati kemampuan yang dimiliki Pegawai Negeri Sipil tersebut. Peranan Pegawai Negeri Sipil sebagai pelaksana kegiatan pemerintahan harus mampu meningkatkan kinerjanya terutama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan pelayanan kepada masyarakat yang selama ini belum efisien dan efektif. Efektifitas pegawai merupakan unsur pokok dalam aktivitas kerja untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam perencanaan dengan pencapaian sasaran dan tujuan yang akan dicapai untuk meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil di Indonesia.

Demikian halnya dilingkungan kerja Bidang Sumber Daya Air Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Sulawesi Utara sebagai instansi pemerintah, dimana para pegawainya merupakan Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugasnya tentu tidak terlepas dari permasalahan organisasi yang dalam hal ini berkaitan dengan masalah kinerja. Pengembangan pegawai juga sangat diperlukan dalam sebuah instansi karena dengan

adanya program tersebut dapat membantu meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan pegawai.

Pendidikan dan Pelatihan yang dikenal dengan Diklat dalam peningkatan kinerja pegawai dalam suatu organisasi/instansi atau dinas manapun sangat diperlukan dan penting dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan organisasi.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dipaparkan di atas, rumusan masalah yang ada dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada Pengaruh secara simultan antara Variabel Pendidikan, Pelatihan dan Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Bidang Sumber Daya Air Dinas Pekerjaan Umum Povinsi Sulawesi Utara ?
2. Apakah ada pengaruh secara parsial antara Variabel Pendidikan, Pelatihan dan Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Bidang Sumber Daya Air Dinas Pekerjaan Umum Povinsi Sulawesi Utara ?
3. Variabel manakah yang lebih dominan antara Variabel Pendidikan, Pelatihan dan Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Bidang Sumber Daya Air Dinas Pekerjaan Umum Povinsi Sulawesi Utara ?

C. Batasam Masalah

Batasan masalah yang menjadi acuan dari penelitian ini adalah :

1. Studi kasus untuk lokasi penelitian hanya pada Provinsi Sulawesi Utara
2. Pegawai di Bidang Sumber Daya Air Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Sulawesi Utara

D. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, sesuai dengan fokus yang telah dirumuskan di atas yaitu :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan antara Variabel Pendidikan, Pelatihan dan Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Bidang Sumber Daya Air Dinas Pekerjaan Umum Povinsi Sulawesi Utara.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial antara Variabel Pendidikan, Pelatihan dan Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Bidang Sumber Daya Air Dinas Pekerjaan Umum Povinsi Sulawesi Utara.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis Variabel manakah yang lebih dominan antara Variabel Pendidikan, Pelatihan dan Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Bidang Sumber Daya Air Dinas Pekerjaan Umum Povinsi Sulawesi Utara.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak terkait, diantaranya sebagai berikut:

1. Lembaga Pendidikan
Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pihak manajemen dalam penyelenggaraan Pendidikan, Pelatihan dan Pengawasan.
2. Peneliti
Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan berguna sebagai wadah aplikasi dan pengembangan ilmu yang selama ini diterima di bangku kuliah.
3. Universitas
Diharapkan penelitian ini dapat memberikan masukan dalam pengembangan pembekalan keilmuan bagi mahasiswa.
4. Peneliti lain
Diharapkan hasil penelitian ini dijadikan referensi untuk pengembangan penelitian dibidang Pendidikan, Pelatihan dan Pengawasan, di berbagai organisasi/ instansi.

II. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian ini adalah penelitian deskriptif korelasional, dengan pendekatan Kuantitatif dengan menguji dan menganalisa pengaruh secara simultan dan parsial dari Pelatihan (X_1) dan Pengawasan (X_2) terhadap Kinerja (Y) pegawai di Lingkungan Bidang Sumber Daya Air Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Sulawesi Utara. Dengan jumlah responden sebanyak 60 orang yang diambil menggunakan metode kuesioner tipe pertanyaan terbuka dan pertanyaan pilihan berganda. Kuesioner tersebut diberikan langsung kepada responden.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pengaruh secara simultan antara Variabel Pendidikan Pelatihan dan Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Bidang Sumber Daya Air Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Sulawesi Utara

Keperluan pendidikan pelatihan dan pengawasan dalam suatu organisasi adalah bersifat mutlak, agar dapat memperbaiki atau meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap pegawai yang bersangkutan agar lebih maju dalam melaksanakan tugas tertentu, serta dapat menyesuaikan diri terhadap perubahan-perubahan yang terjadi. Berdasarkan hal itu ada beberapa ahli yang mengemukakan pendapatnya mengenai pengertian pendidikan pelatihan dan pengawasan. Sistem pendidikan dan pelatihan yang baik dapat memberikan manfaat bagi organisasi maupun pegawai yang bersangkutan. Manulang (1976:79), berpendapat bahwa tujuan pendidikan dan

pelatihan yang efektif adalah untuk 1) menambah pengetahuan, 2) menambah keterampilan, 3) me-ngurangi turn over, dan 4) memperoleh sikap. Uji F dipergunakan untuk mengukur tingkat signifikansi hubungan antara variabel bebas dari hasil olahan program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut Fhitung 1354.117 dengan signifikansi 0.000 di bawah level signifikansi 5% (Ftabel), dengan demikian berarti Hipotesis Nol ditolak dan Hipotesis Kerja diterima. Kegiatan Pendidikan Pelatihan dan Pengawasan merupakan bagian yang tak terpisahkan dari suatu sistem dalam organisasi, yaitu sistem pengembangan sumber daya manusia. Dalam sistem ini termasuk subsistem perencanaan, pengadaan, penempatan, dan pengembangan tenaga manusia melalui pengembangan tenaga dilakukan berbagai kegiatan yang mengacu kepada upaya agar segala sumber daya manusia dapat didayagunakan dan dihasilgunakan oleh organisasi seoptimal mungkin. Pendidikan Pelatihan dan Pengawasan merupakan subsistem yang dianggap sebagai suatu usaha terapi permasalahan yang terjadi dalam organisasi. Pada mulanya memang Pendidikan Pelatihan dan Pengawasan itu dianggap cara atau terapi yang paling berhasil dalam mengatasi permasalahan yang terjadi dalam suatu organisasi. Bahkan dari Pendidikan Pelatihan dan Pengawasan dapat diharapkan bahwa semua pegawai dapat meningkatkan dirinya baik pengetahuannya maupun keterampilannya. Harapan lainnya dari sikap pegawai menjadi matang dalam menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi di lingkungan organisasinya. Pegawai Negeri Sipil oleh pemerintah harus lebih mencermati kemampuan yang dimiliki Pegawai Negeri Sipil tersebut. Peranan Pegawai Negeri Sipil sebagai pelaksana kegiatan pemerintahan harus mampu meningkatkan kinerjanya terutama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan pelayanan kepada masyarakat yang selama ini belum efisien dan efektif. Efektifitas pegawai merupakan unsur pokok dalam aktivitas kerja untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam perencanaan dengan pencapaian sasaran dan tujuan yang akan dicapai untuk meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil di Indonesia. Secara sederhana efektifitas pegawai dapat diartikan sebagai bentuk penyelesaian yang telah ditentukan sebelumnya. Agar Pegawai Negeri Sipil di Indonesia tetap dihargai keberadaannya karena efektifitas pelayanan publiknya yang sangat baik diterapkan kepada masyarakat, maka pegawai tersebut harus memperhatikan kedudukan tugas dan fungsi organisasi dalam menghadapi lingkungan yang cenderung berubah-ubah.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset yang sangat berharga dan merupakan modal terpenting dalam suatu organisasi, karena manusia merupakan penggerak utama yang bertanggung jawab atas kelancaran aktifitas organisasi. Berhasil tidaknya suatu organisasi mencapai tujuannya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia selain didukung oleh faktor-faktor lainnya. Untuk itu diperlukan

sumber daya manusia yang berkualitas, yang mampu menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi dalam menghadapi perkembangan jaman. Oleh karena itu setiap organisasi perlu memperhatikan sumber daya manusia yang ada. Menurut Singo-dimedjo (1999:1), menjelaskan bahwa sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal, dan memadainya bahan, jika tanpa SDM yang berkualitas, sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya. Sebagai salah satu sumber daya utama organisasi, kualitas dan prestasi sumber daya manusia/pegawai sangat perlu ditingkatkan demi kelancaran jalannya organisasi di masa depan. Sebuah organisasi dibangun dengan maksud untuk memberikan kesejahteraan bagi masyarakat sekitar dan para pegawainya. Organisasi yang sehat adalah organisasi yang dapat melakukan tugas dan fungsinya dengan benar. Ibarat organ tubuh manusia terdiri dari beberapa bagian, jika ada bagian yang sakit maka akan dirasakan oleh bagian tubuh yang lain sehingga manusia tersebut tidak dapat bekerja secara normal. Begitu juga kepincangan dalam salah satu subsistem organisasi akan mengakibatkan terganggunya kelancaran sistem kerja dalam organisasi.

Demikian halnya di kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Sulawesi Utara Bidang Sumber Daya Air sebagai instansi pemerintah, dimana para pegawainya merupakan Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugasnya tentu tidak terlepas dari permasalahan organisasi yang dalam hal ini berkaitan dengan masalah kinerja. Pengembangan pegawai juga sangat diperlukan dalam sebuah instansi karena dengan adanya program tersebut dapat membantu meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan pegawai. Pengembangan pegawai juga dirancang untuk memperoleh pegawai-pegawai yang mampu berprestasi dan fleksibel untuk suatu instansi dalam gerakannya ke masa depan.

Namun masih terdapat berbagai masalah dalam pendidikan pelatihan dan pengawasan, masalah utama ditemukan dari aspek karakteristik peserta adalah, bahwa keikutsertaan peserta pendidikan pelatihan secara umum masih kurang (kurangnya kegiatan pendidikan pelatihan) ditambah lagi belum disadari oleh keinginan yang mendalam untuk meningkatkan kompetensi, dan kurangnya motivasi peserta dalam mengikuti proses. Alasan untuk memenuhi persyaratan formalitas pengangkatan sebagai PNS masih sering terungkap dalam percakapan pegawai dalam sehari-hari. Aktifitas belajar lebih bersifat formalitas sehingga partisipasi belajar dan ketaatan terhadap tata tertib peserta pendidikan pelatihan tidak mencapai tingkat kesadaran yang optimal. Dari pengamatan sehari-hari, beberapa permasalahan lain yaitu dari komponen

sarana yang tampak antara lain fasilitas-fasilitas belajar yang belum memadai, baik itu sarana dan prasarana. Peningkatan dan pengembangan pegawai adalah suatu kegiatan dalam manajemen sumber daya manusia yang berusaha untuk meningkatkan kecakapan, keterampilan dan pengetahuan bagi pegawai sehingga memudahkan mereka dalam melaksanakan tugasnya. Pegawai menjadi lebih produktif dalam mengembangkan tenaga dan pikirannya bagi organisasi. Untuk dapat mengembangkan kualitas sumber daya manusia ini maka diperlukan suatu program pendidikan dan pelatihan.

B. Pengaruh secara parsial antara Variabel Pendidikan Pelatihan dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Bidang Sumber Daya Air Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Sulawesi Utara

Hasil olahan variabel Pendidikan dan Pelatihan (X1) thitung 4.745 dan ttabel 2.462, berarti t-hitung lebih besar dari t-tabel dan nilai signifikansinya 0.014 lebih kecil dari $\alpha = 0.05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel Pendidikan dan Pelatihan (X1) secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja Pegawai. Sebagaimana kita pahami bahwa di antara yang terkait dalam suatu organisasi, maka personil atau pegawai menjadi unsur yang teramat penting, yang mana personil mempunyai fungsi yang besar, dan itu merupakan fakta yang tak terelakkan. Pegawai adalah merupakan faktor produksi yang bersifat senantiasa bergerak dan selalu berubah-ubah, mempunyai akal dan perasaan serta motivasi, jika pegawai sebagai faktor produksi merasa senang bekerja dengan penuh semangat dan bergairah, maka dapat dipastikan bahwa tujuan yang telah ditetapkan organisasi akan semakin mudah tercapai. Sebab kebaikan daripada kinerja seorang pegawai salah satunya bisa ditilik dari riwayat pekerjaannya, yang dimaksud dalam hal ini adalah pengalaman, namun hal tersebut tidak selalu menjamin kinerja yang lebih baik. Sering terjadi bahwa seorang yang belum dapat dikatakan berpengalaman ternyata justru memiliki tingkat kinerja yang lebih baik. Semakin lama tingkat kompetensi semakin tinggi persaingan antar pegawai dan akhirnya semakin lama semakin ketat. Maka dibutuhkan pendidikan dan pelatihan yang lebih banyak, yang lebih mampu bersaing untuk memasuki dunia keorganisasian dengan lebih baik.

Dengan bertambahnya pengalaman seorang pegawai dalam dunia kerja, maka akan bertambah pula pengetahuan, keterampilan, kecakapan dan kecekatan dalam pengabdian kerjanya di organisasi. Dengan demikian semakin banyak pengalaman kerja seseorang atau semakin lamanya waktu orang tersebut untuk masa bekerja akan dapat meningkatkan kemampuan kerja atau dengan kata lain akan mempengaruhi peningkatan kinerja orang yang bersangkutan tersebut. Tentu saja pengalaman memang penting, namun akan lebih optimal jika diimbangi dengan tingkat

pengetahuan yang terus diperbarui. Mengapa? Karena ilmu pengetahuan terus menerus berkembang, sama halnya dengan zaman.

Masalah baru, alat dan prosedur baru, serta pekerjaan baru selalu menciptakan kebutuhan baru bagi organisasi. Maka, sebuah organisasi jika tidak ingin tertinggal juga harus mengikuti perkembangan zaman. Hal ini adalah kenyataan yang tidak dapat dipungkiri keberadaannya. Walau pengalaman kerja merupakan faktor yang penting, namun ada juga organisasi yang tidak begitu mengutamakan pengalaman kerja dalam penarikan tenaga baru. Hal ini disebabkan karena adanya anggapan bahwa tanpa pengalaman kerja, pegawai tersebut dapat dibentuk sesuai dengan kebutuhan atau kehendak organisasi. Bilamana organisasi menginginkan untuk membentuk seorang pegawai agar organisasi semakin mengikuti perkembangan zaman, maka yang dibutuhkan adalah tingkat pendidikan dan pelatihan pegawai yang dibutuhkan oleh organisasi.

Dalam pendidikan dan pelatihan terdapat proses yang terus menerus berjalan dan bukan sesaat saja. Namun pendidikan dan pelatihan juga bisa disebut sebagai usaha untuk meningkatkan pengetahuan profesional seseorang termasuk didalamnya penguasaan teori untuk memutuskan persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan pencapaian tujuan organisasi. Kinerja pegawai sendiri dapat dijelaskan ke dalam beberapa hal, yaitu kinerja individu yang berfungsi untuk menilai pekerjaan pegawai pada suatu organisasi yang telah menetapkan standar kinerja sesuai dengan jenis pekerjaan dan periode waktu. Kemudian seorang pegawai dituntut untuk memiliki perilaku sesuai dengan yang diharapkan, sehingga dapat melakukan komunikasi dengan baik dalam organisasi untuk mencapai standar kinerja yang ditetapkan, dan yang terakhir adalah ciri atau sifat yang dimiliki pegawai, dalam hal ini umumnya berlangsung secara bertahap seperti sopan santun, ramah, penampilan yang rapi dan sebagainya.

Kemudian juga para pegawai mempunyai peran yang sangat penting untuk melangsungkan kelangsungan organisasi. Kinerja pegawai yang baik tentu bisa dijadikan salah satu faktor dasar tolak ukur keberhasilan organisasi. Dalam hal ini kinerja pegawai mengambil peran yang sangat penting dalam upaya organisasi mencapai tujuannya. Kinerja pegawai dirasakan semakin besar peranannya dalam kehidupan organisasi, dalam hal ini dipemerintahan, dikarenakan kedudukan pegawai adalah faktor penentu dalam keberhasilan kegiatan yang telah direncanakan yang sekaligus merupakan sasaran dan tujuan yang hendak dicapai oleh suatu organisasi. Pendidikan dalam dunia kerja cenderung disama artikan dengan pelatihan. Dua istilah tersebut sebenarnya berbeda. Menurut Sikula dalam Mangkunegara (2003:50) pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas. UU No

25/97 tentang ketenagakerjaan pasal 1 poin 26 (Ndaraha, 1999), mengatakan bahwa pengawasan merupakan keseluruhan kegiatan untuk meningkatkan sikap disiplin dan etos kerja dan produktivitas, baik di sektor formal maupun di sektor nonformal.

Hasil olahan variabel pengawasan (X2) thitung 51.637 dan ttabel 2.386, berarti thitung lebih besar dari ttabel dan nilai signifikansinya 0.000 lebih kecil dari $\alpha = 0.05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa variabel Pengawasan (X2) secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Berbagai riset menunjukkan bahwa pengawasan yang efektif secara signifikan berpengaruh terhadap peningkatan proses kerja yang luar biasa pesatnya. Studi yang dilakukan Tall dan Hall dalam Sutrisno (2007:72) misalnya menghasilkan kesimpulan bahwa dengan mengkombinasikan berbagai faktor seperti teknik pendidikan dan pelatihan serta pengawasan yang benar, persiapan dan perencanaan yang matang, organisasi dapat mencapai manfaat kompetensi yang sangat besar di dalam pasar yang sangat ketat. Para pegawai menganggap bahwa pengawasan penting dalam mengontrol pelaksanaan pekerjaan dan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Berdasarkan analisa data diatas, maka diketahui bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variable Pendidikan dan Pelatihan (X1) dan variable Pengawasan (X2) yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini diketahui melalui nilai sig. yang diperoleh $0.014 < 0,05$ dimana Pengaruh variable bebas terhadap variable terikat sangat kuat. Hal ini diketahui melalui nilai koefisien determinasi R sebesar 0.984 atau yang mendekati 1, artinya hubungan antara variable bebas yang meliputi variable Pendidikan dan Pelatihan (X1) dan variabel Pengawasan (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Dikarenakan jumlah variabel penelitian diatas terdiri dari 2 variabel maka yang digunakan Adjusted R Square. Variabel bebas terhadap variabel terikat yang ditunjukkan oleh koefisien determinasi Simultan adalah sebesar 0.968. Hal ini berarti 96.8% pengaruh variable X1 dan X2 terhadap variabel Y, sedangkan sisanya 3.2% dipengaruhi faktor lain di luar X1, X2.
2. Secara parsial variabel Pendidikan Pelatihan dan Pengawasan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat diketahui melalui variabel X1 nilai t-hitung = 4.745 yang lebih besar dari nilai t-tabel = 2.462 dan nilai probability (sig.) $0.014 < 0.05$ yang artinya H_0 ditolak, H_a diterima dan melalui variable X2 nilai thitung = 51.637 yang lebih besar dari nilai ttabel

= 2.386 dan nilai probability (sig.) $0.000 < 0.05$ yang artinya H_0 ditolak, H_a diterima.

3. Dari nilai t yang diperoleh = 51.637, maka dapat diketahui bahwa variable pengawasan (X2) berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja pegawai dibandingkan dengan variabel Pendidikan dan Pelatihan (X1), dimana memiliki B sebesar 0.801 yang artinya 0.801 poin mempengaruhi kinerja pegawai.

B. Saran

1. Pimpinan Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Sulawesi Utara.
Kepada pimpinan Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Sulawesi Utara perlu memperhatikan lebih seksama lagi terhadap perekrutan Pegawai Negeri Sipil agar disesuaikan dengan kebutuhan pegawai yang ada di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Sulawesi Utara khususnya dilingkungan Bidang Sumber Daya Air. Dan juga dalam rangka meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap pegawai, maka sangat diperlukan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan pegawai sesuai dengan tugas pokok dan fungsi agar tersedianya pegawai-pegawai yang siap melaksanakan kegiatan pengawasan baik terhadap Fisik bangunan dilapangan maupun terhadap administrasi dikantor, sehingga menghasilkan produk yang sempurna tanpa temuan-temuan yang klasik, terlebih tercipta iklim yang baik antara hubungan atasan dan bawahan maupun sesama rekan pegawai menjadi suasana yang kondusif, harmonis dan selaras sehingga akan memberikan suatu kenyamanan dan kegairahan dalam bekerja.
2. Kepada Para Pegawai
Kepada Pegawai-pegawai yang ada di Lingkungan Bidang Sumber Daya Air Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Sulawesi Utara untuk meningkatkan minat/kemauan mengikuti Pendidikan dan Pelatihan keteknikan karena akan mempengaruhi hasil dalam pelaksanaan Pengawasan yang sesuai dengan kebutuhan instansi dalam proses pelaksanaan pekerjaan pada peningkatan jumlah dan mutu penyelesaian pekerjaan secara optimal sesuai dengan tujuan organisasi secara efektif dan efisien, disamping itu juga akan meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika Pegawai Negeri Sipil, sehingga menambah wawasan yang luas disertai dengan disiplin yang tinggi, sehingga Kinerja Pegawai akan meningkat dan lebih efektif dan efisien guna pencapaian tujuan bagi kepentingan masyarakat umum.

KUTIPAN

- [1] Admodiwirio, Soebagio. 1993. Manajemen Training. Jakarta: Balai Pustaka.
- [2] Alhusin, S. 2003. Aplikasi Statistik Praktis dengan SPSS. 10 for Windows. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.
- [3] Arikunto, Suharsimi. 2002. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- [4] Bagian Hukum dan Kepegawaian, 2014. Daftar Nominatif Pegawai Negeri Sipil Bidang Sumber Daya Air. Manado: Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Sulawesi Utara
- [5] Bagian Hukum dan Kepegawaian, 2014. Bagan Struktur berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2008 Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Sulawesi Utara. Manado: Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Sulawesi Utara
- [6] Balai Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Pekerjaan Umum Republik Indonesia Wilayah II 2013. Buku Pedoman Diklat Teknis Bidang Sumber Daya Air, 2013. Jakarta : Direktorat Jenderal Sumber Daya Air Kementerian Pekerjaan Umum Republik Indonesia
- [7] Dessler, Gary. 1997. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid 1. Edisi Indonesia. PT. Prenhallindo: Jakarta.
- [8] Echlos, J.M. & Shadely, H. Kamus Inggris Indonesia. Jakarta: Gramedia.
- [9] Hadi, S. 1995. Analisis Regresi. Yogyakarta: Andi Offset.
- [10] Hadi, S. 1986. Metodologi Research 2. Yogyakarta: Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi UGM.
- [11] Hasibuan, Malayu SP. 1997. Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan. Cetakan ke-9. PT. Toko Gunung Agung: Jakarta.
- [12] Hasibuan, Malayu. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- [13] Heidjrahman dan Suad Husnan. 1994. Manjemen Personalial. Yogyakarta: BPF.
- [14] Krisnawati. 2005. Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat diKabupaten Tulungagung. Tesis tidak diterbitkan: Universitas Negeri Malang.
- [15] Luthans, Fred. 1992. Organizational behavior. Japan: Mc Graw Hill Company Mangkunegara, Anwar Prabu. 2003. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Munusia. Cetakan pertama.. PT. Refika Aditama: Bandung.
- [16] Nawawi, Hadari. 1985. Administrasi Pendidikan. Jakarta: Gunung Agung.
- [17] Nurweni, 2005. Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan SDM diLingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Tulungagung. Penelitian.
- [18] Pasolong, Habani, 2011, Teori Administrasi Publik, Bandung, Alfabeta.
- [19] Shermerhorn, R., John, Hunt, G., James and Richard, N. Osborn. 1985. Managing Organization Behavior. New York: McGraw Hill International.
- [20] Siagian, SP, 1984. Pengembangan Sumber Daya Insani. Jakarta: Gunung Agung
- [21] Siagian, Sondang P. 1997. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Keenam. Bumi Aksara: Jakarta.
- [22] Singodimedjo, M. dkk. 1999. Human Resource Management. Jakarta: AIMI.
- [23] Smith, H.P. 1972. Psychology of Teaching. New Jersey: Pretice Hall.
- [24] Sugiri. 1993. Pengembangan Manajemen Pelatihan. Jakarta: Departemen Pekerjaan Umum
- [25] Sugiyono. 2001. Metode Penelitian Administrasi. Bandung: Alfabeta.
- [26] Syafiie, Inu Kencana, 2006, Ilmu Administrasi Publik, Bandung, Rineka Cipta.
- [27] Tim Penyusun Pedoman Penulisan Karya Ilmiah. 2000. Pedoman Penulisan Karya Ilmiah. Malang: Departemen Pendidikan Nasional.
- [28] Winarsunu, T. 2002. Statistik Dalam Penelitian Psikologi & Pendidikan. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang