

**Analisis Pasca Diklat terhadap Etos Kerja Alumni
Studi Kasus Diklat Pelaporan Keuangan Angkatan II BDK Aceh
Tahun 2019**

***Post-Training Analysis of Alumni Work Ethics
Case Study of Training for Financial Reporting Force II BDK Aceh
2019***

Razali Yunus¹

Widyaiswara Balai Diklat Keagamaan Aceh¹

razalifar@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap etos kerja. Penelitian ini bersifat *ex post facto*. Sampelnya adalah alumni Diklat pelaporan keuangan angkatan II tahun 2019 yang dilaksanakan oleh BDK Aceh yang berjumlah 40 orang dan yang bersedia mengisi angket adalah 39 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan angket/kuisisioner. Angket digunakan untuk mengukur variabel pendidikan dan pelatihan (diklat) serta etos kerja. Adapun teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis korelasi regresi sederhana. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap etos kerja dan pengaruhnya berada pada kategori sedang. Berdasarkan koefisien determinasi (r^2_{xy}) 0,554 artinya 55,4% etos kerja dipengaruhi oleh pendidikan dan pelatihan pegawai sementara sisanya 44,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci Pasca Diklat, Etos kerja, Pengaruh.

Abstract

This study aims to determine the effect of education and trainings on work ethic. This research is ex post facto. The sample is alumni of the 2012 batch II financial reporting training conducted by BDK Aceh, amounting to 40 people and 39 people who were willing to fill in the questionnaire. Data collection was carried out using a questionnaire / questionnaire. Questionnaire is used to measure the variables of education and training (training) and work ethic. The data analysis technique used to test the hypothesis is a simple regression correlation analysis. The results showed that education and training had a positive and significant effect on work. Based on the coefficient of determination (r^2_{xy}) 0.554 it means that 55.4% work ethic is influenced by employee education and training while the remaining 44.5% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords : Post Training, Work ethic, Influence,

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. Hal tersebut sangatlah penting karena bagaimanapun keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan ditentukan oleh kualitas dan kemampuan sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan suatu aspek yang sangat penting bagi keberlangsungan hidup dan perkembangan organisasi. Sumber daya manusia berguna dalam penguasaan teknologi, menggunakan modal, mengatur dana, dan menghasilkan produk yang berkualitas. Seberapa canggih teknologi yang dimanfaatkan oleh organisasi dalam menjalankan pekerjaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang mengoperasikannya

Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan sikap yang baik dalam bekerja. Oleh karena itu, organisasi perlu mengambil langkah agar dapat mengembangkan dan meningkatkan kualitas pegawai. Pegawai diharapkan selalu mengasah pengetahuan, keterampilan dan kemampuan agar lebih baik sesuai dengan tuntutan zaman serta dapat meningkatkan etos kerja dalam organisasi tersebut.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan pegawai sehingga mempengaruhi seberapa banyak kontribusi mereka kepada instansi atau organisasi termasuk pelayanan kualitas yang disajikan (Mangkunegara: 2010). Organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai perlu adanya pengembangan sumber daya manusia yang tepat dengan lingkungan kerja yang mendukung. Faktor-faktor yang digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai diantaranya kemampuan individual (pengetahuan, keterampilan dan kemampuan), usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasional. Kinerja pegawai merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan, dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat

dihitung dan dilihat, seperti ide-ide dan inovasi dari pegawai dalam rangka meningkatkan kemajuan organisasi.

Pendidikan dan pelatihan pegawai merupakan kegiatan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan, serta meningkatkan etos kerja. Pendidikan dan pelatihan berupaya mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian pegawai (Mangkunegara: 2010). Oleh karena itu setiap organisasi yang ingin berkembang harus benar-benar memperhatikan pendidikan dan pelatihan pegawai sehingga dapat berpengaruh terhadap peningkatan etos kerja.

Etos kerja menyangkut semangat hidup, semangat bekerja, semangat menuntut ilmu pengetahuan dan meningkatkan keterampilan agar dapat membangun kehidupan yang lebih baik dimasa depan. Seseorang tidak akan mampu meningkatkan taraf hidupnya tanpa semangat kerja, tanpa ilmu pengetahuan, tanpa keterampilan yang memadai tentang suatu bidang pekerjaan.

Jadi yang dimaksud dengan etos kerja dapat diartikan sebagai cara pandang yang diyakini seorang muslim bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampakkan kemanusiaannya, tetapi juga sebagai sesuatu manifestasi dari amal shaleh dan oleh karena mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur (Sidik: 2012)

Etos kerja memegang peranan yang cukup penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Seorang pegawai yang memiliki tingkat etos kerja yang tinggi akan bekerja dengan baik, bersemangat dan dapat meningkatkan kinerja organisasi. Oleh karena itu untuk mencapai hasil yang maksimal dalam menjalankan tugas, diperlukan adanya pengembangan pegawai yang dapat dilakukan dengan pendidikan dan pelatihan (Diklat).

Menyadari pentingnya pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan etos kerja pegawai, maka diperlukan adanya koordinasi yang baik dari setiap bagian. Koordinasi penting dalam organisasi, karena didalamnya terdapat kegiatan yang berlainan dan dilakukan banyak orang, sehingga perlu adanya koordinasi yang baik agar tidak terjadi kesimpangsiuran kegiatan dan dapat ditunjukkan kepada titik arah pencapaian tujuan dengan efisien.

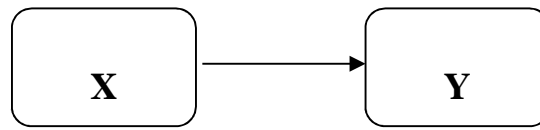
Berdasarkan uraian di atas peneliti memandang perlu untuk mengadakan penelitian tentang Etos Kerja Alumni Diklat Pelaporan Keuangan Angkatan II tahun 2019 yang dilaksanakan BDK Aceh

METODE PENELITIAN

Penelitian yang akan dilakukan bersifat *ex post facto* dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh alumni diklat pelaporan keuangan angkatan II Tahun 2019 yang berjumlah 40 orang. Sedangkan pengambilan sampel menggunakan teknik total sampling. Hal ini dikarenakan populasinya sangat terbatas dan mudah dijangkau oleh peneliti (Sugiono: 2012)

Penelitian ini dimaksudkan untuk menguji hipotesis yang telah dilakukan dengan cara mencari besarnya variabel bebas terhadap variabel terikat. Ada dua Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu (1) variabel bebas (*dependens*) yaitu pendidikan dan pelatihan (X) dan Variabel tidak bebas/terikat (*Independens*) yaitu etos kerja (Y).

Berdasarkan pemaparan di atas, hubungan variabel bebas dengan variabel terikat dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 1. Hubungan variabel Independen-Dependen

Keterangan:

X : Pendidikan dan Pelatihan, Y : Etos kerja

—> : Pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap etos kerja

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket /Kuesioner dimana responden diberikan seperangkat pernyataan tertulis. Data yang diminta adalah hal-hal yang berkaitan dengan pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan etos kerja mereka. Data tersebut diubah menjadi angka-angka yaitu dengan pesekor. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala bertingkat. Skala ini digunakan untuk mengukur tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap rangkaian pernyataan yang mengukur suatu objek. Dalam angket ini digunakan beberapa alternatif pilihan jawaban sehingga responden cukup memberi tanda centang (✓) pada jawaban yang tersedia.

Penetapan skor diberikan pada tiap-tiap butir instrumen menggunakan skala *likert*, Penilaian jawaban bergerak dari nilai 1 sampai nilai 4 dengan perincian sebagai berikut:

Tabel 1. Skor Penilaian Alternatif Jawaban

Pernyataan	
Alternatif Jawaban	Skor
Selalu (SL)	4
Sering (SR)	3
Kadang-Kadang (KD)	2
Tidak Pernah (TP)	1

Penelitian menggunakan teknik analisis data kuantitatif. Berdasarkan analisis tersebut, instrumen penelitian berguna untuk mengetahui data numerikal. Tabulasi data untuk masing-masing variabel dilakukan terhadap skor yang diperoleh dengan menggunakan bantuan program *excel* sehingga akan memperoleh harga rerata, modus, rentang, nilai maksimal, nilai maksimal, distribusi frekuensi, dan histrogram untuk setiap variabel penelitian. Besarnya presentase menunjukkan kategori informasi yang terungkap, sehingga dapat diketahui posisi masing-masing aspek.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi sederhana. Analisis ini dipakai untuk mengukur koefisien kolerasi antara dua variabel. Analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui hipotesis yaitu untuk mengetahui besarnya regresi variabel bebas dengan variabel terikat. Pengujian hipotesisnya adalah pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (X) terhadap etos kerja (Y) alumni diklat pelaporan keuangan angkatan II tahun 2019.

HASIL PENELITIAN

Pengujian terhadap variabel bebas terhadap variabel terikat dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari keduanya, oleh sebab itu akan disajikan deskripsi data dari kedua variabel tersebut. Berdasarkan data yang diperoleh di lapangan. Jumlah responden pada penelitian ini yaitu sebanyak 39 orang alumni diklat pelaporan keuangan angkatan II. Data yang diperoleh di lapangan masing-masing akan dianalisis, baik variabel bebas maupun variabel terikat.

Analisis data yang dimaksud meliputi *Mean (M)*, *Median (Me)*, *Modus(Mo)*, *Standar Deviasi (SD)*, Tabel Distribusi Frekuensi, Grafik, dan Tabel Kategori Kecenderungan masing-masing variabel.

Tabel 2. Hasil perhitungan nilai *mean*, *median* dan *mode* dengan menggunakan program *excel*

<i>Column1</i>	
Mean	48.66667
Standard Error	1.135451
Median	50
Mode	54
Standard Deviation	7.090889
Sample Variance	50.2807
Kurtosis	1.43836
Skewness	-1.24051
Range	29
Minimum	29
Maximum	58
Sum	1898
Count	39
Largest(1)	58
Smallest(1)	29
Confidence Level(95.0%)	2.2986

Dari *tabel* di atas jelaslah bahwa data variabel pendidikan dan pelatihan (Diklat) dan etos kerja diperoleh melalui data primer berupa angket. Sehingga variabel tersebut diolah menggunakan bantuan program *excel* diperoleh skor tertinggi adalah 58 dan skor terendah adalah 29. Hasil analisis menunjukkan rerata (*mean*) sebesar 48,66, median 50, modus 54, dan standar deviasi 7,090.

Setelah diperoleh hasil analisis *mean*, *median* dan *mode* maka langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis regresi sederhana. Hasil yang

diperoleh dari analisis tersebut menguraikan pengaruh pendidikan dan pelatihan (Diklat) terhadap etos kerja alumni diklat pelaporan keuangan angkatan II tahun 2019 yang dilaksanakan BDK Aceh.

Hipotesis ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif pendidikan dan pelatihan (Diklat) (X) terhadap etos kerja (Y) alumni diklat pelaporan keuangan angkatan II tahun 2019 pada BDK Aceh. Pengujian hipotesis menggunakan analisis korelasi dan regresi sederhana yang diperoleh dengan perhitungan program *excel*

Tabel 3. Ringkasan Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana (X – Y)

<i>Regression Statistics</i>	
Multiple R	0.74474272
R Square	0.554641718
Adjusted R Square	0.542605008
Standard Error	4.795637723
Observations	39

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien regresi antara X terhadap Y sebesar (r_{xy}) sebesar 0,774, karena koefisien korelasi (r_{xy}) tersebut bernilai positif, maka pendidikan dan pelatihan (Diklat) berpengaruh terhadap etos kerja alumni diklat pelaporan keuangan angkatan II tahun 2019 pada BDK Aceh. Dengan demikian dapat dikatakan semakin sering pegawai mengikuti pendidikan dan pelatihan maka akan terus meningkat etos kerja mereka.

Koefisien determinasi (r^2_{xy}) sebesar 0,554 ini juga berarti pendidikan dan pelatihan (Diklat) mampu mempengaruhi 55,4% perubahan etos kerja alumni diklat pelaporan keuangan angkatan II tahun 2019. Hal ini menunjukkan masih ada 44,6% faktor atau variabel lain yang mempengaruhi etos kerja mereka.

Besarnya harga koefisien pendidikan dan pelatihan (X) sebesar 0,869 dan bilangan konstanta sebesar 13,584. Berdasarkan angka-angka tersebut, maka dapat disusun persamaan regresi satu prediktor sebagai berikut: $y = 0.8698x + 13.584$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien X sebesar 0,869 artinya apabila pendidikan dan pelatihan (X) meningkat 1 poin maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 13,584.

Berdasarkan perhitungan diketahui r_{hitung} sebesar 0,744 lebih besar dari r_{tabel} 0,316 sehingga H_0 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan (Diklat) berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja alumni diklat pelaporan keuangan angkatan II tahun 2019 pada BDK Aceh.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan (Diklat) (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja pegawai (Y). Hasil analisis dengan menggunakan regresi sederhana diperoleh harga koefisien regresi (r_{xy}) sebesar 0,744 dan harga koefisien determinasi (r^2_{xy}) sebesar 0,554. Hal ini menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , yang berarti pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai adalah signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan (Diklat) berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja alumni diklat pelaporan keuangan angkatan II tahun 2019 pada BDK Aceh.

Selain itu, terdapat beberapa hasil penelitian relevan yang memperkuat hasil penelitian ini. Penelitian yang dilakukan oleh Siagian (2010), menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. Adapun besarnya pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 31,36%. Penelitian lain yang mendukung dilakukan oleh Henriques (2014), pengaruh Program Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan hubungan yang signifikan dengan koefisien korelasi 0,536.

Berdasarkan kedua penelitian yang relevan di atas, dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan (diklat) berpengaruh positif terhadap kinerja dan etos kerja pegawai. Hal tersebut dikarenakan pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu upaya dalam pengembangan sumber daya manusia bagi suatu organisasi, namun peningkatan kinerja dan etos kerja pegawai pada masing-masing organisasi mempunyai presentase sendiri dan saling berkontribusi. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa dengan adanya pendidikan dan pelatihan bagi pegawai maka pegawai mengalami perubahan-perubahan yang positif baik pengetahuan, sikap dan keterampilan yang semakin meningkat.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan pengaruhnya berada pada kategori sedang yang ditunjukkan dengan persamaan regresi $Y=0,869X+13,584$ dengan koefisien regresi (r_{hitung}) yang diperoleh sebesar 0,745 bila dibanding dengan r_{tabel} sebesar 0,361, maka $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,745 > 0,361$). Hal ini memperlihatkan bahwa koefisien regresi adalah signifikan, sehingga H_a dalam penelitian ini diterima.

Berdasarkan distribusi frekuensi kecenderungan variabel pendidikan dan pelatihan, ditunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan yang berpengaruh terhadap etos kerja pegawai alumni diklat pelaporan keuangan angkatan II tahun 2019 pada BDK Aceh termasuk pada kategori sedang.

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi sebesar 0,554 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pendidikan dan pelatihan (Diklat) terhadap kinerja pegawai sebesar 55,4% dan sisanya 44,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

REKOMENDASI

Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu upaya dalam meningkatkan sumber daya manusia suatu organisasi agar tercipta sumberdaya manusia yang bermutu. Untuk itu perlu adanya perencanaan peningkatan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan pegawai secara berkala dan berkesinambungan, sesuai dengan kebutuhan pegawai sehingga para pegawai akan dapat menguasai bidang pekerjaannya.

Perlu adanya evaluasi yang dilakukan oleh instansi terhadap para pegawai yang sudah mengikuti pendidikan dan pelatihan sehingga dapat mengetahui apa yang telah didapatkan pegawai semasa diklat dan mengetahui apa yang perlu diperbaiki lagi untuk meningkatkan etos kerja pegawai

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama
- BKN. (1999). *Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undangundang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Poko-Pokok Kepegawaian*. Jakarta
- Henriques, Flavia Da Costa. (2014). *Pengaruh Program Pendidikan dan Pelatihan terhadap Etos Kerja Pegawai*. Skripsi: Universitas Udayana.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2004). *Manajemen Sumber daya manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda karya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama
- Siagian, Martha Monroza. (2010). *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Medan*. Skripsi: Unhas.
- Sidik, Syahril. (2012). *Etos Kerja Pedagang Perempuan Dalam Meningkatkan Ekonomi Rumah Tangga Muslim studi pada Pasar Pasir Gintung Bandar Lampung*, Jurnal: IAIN Bandar Lampung
- Sugiyono. (2012). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta