

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PARTISIPASI DALAM MENGIKUTI PENDIDIKAN
DAN PELATIHAN PADA PEGAWAI KANWIL KEMENTERIAN HUKUM DAN HAM
KALIMANTAN SELATAN**

Rizky Nastiti

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIE Indonesia) Banjarmasin
Jalan H. Hasan Basry No.9-11 Banjarmasin 70123 Telp. 0511-3304652 Faks.0511-3305238

Artikel info

Keywords:

participation in education and training, education level, family responsibility, motivation, self efficacy, work environment

Abstract

This research aimed to find out: (1) The influence of education level to the participation in education and training on the employees of Kanwil Kementerian Hukum dan HAM Kalimantan Selatan, (2) The influence of family responsibility to the participation in education and training on the employees of Kanwil Kementerian Hukum dan HAM Kalimantan Selatan, (3) The influence of motivation to the participation in education and training on the employees of Kanwil Kementerian Hukum dan HAM Kalimantan Selatan, (4) The influence of self efficacy to the participation in education and training on the employees of Kanwil Kementerian Hukum dan HAM Kalimantan Selatan, (5) The influence of work environment to the participation in education and training on the employees of Kanwil Kementerian Hukum dan HAM Kalimantan Selatan, and (6) The simultaneous influence of education level, family responsibility, motivation, self efficacy, and work environment to the participation in education and training on the employees of Kanwil Kementerian Hukum dan HAM Kalimantan Selatan. This research was an explanatory research. The sample of this research was 53 respondents which taken by simple random sampling method. In analyzing the data, the researcher used multiple linear regression which calculated by using SPSS version 23.0 for Windows.

The findings of the research indicated that: (1) Family responsibility, motivation, and work environment had significant influence to the the participation in education and training on the employees of Kanwil Kementerian Hukum dan HAM Kalimantan Selatan, (2) Education level and self efficacy had no significant influence to the participation in education and training on the employees of Kanwil Kementerian Hukum dan HAM Kalimantan Selatan, and (3) Education level, family responsibility, motivation, self efficacy, and work environment simultaneously influenced the participation in education and training on the employees of Kanwil Kementerian Hukum dan HAM Kalimantan Selatan.

PENDAHULUAN

Pengembangan sumber daya manusia telah menjadi hal yang sangat penting dalam beberapa tahun belakangan ini. Sumber daya manusia merupakan suatu aspek yang sangat penting bagi keberlangsungan hidup dan perkembangan organisasi. 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 kinerja pegawai dalam organisasi tersebut.

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. 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.

Pendidikan dan pelatihan pegawai merupakan kegiatan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan, serta meningkatkan kinerja pegawai. Pendidikan

dan pelatihan berupaya mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian pegawai. Oleh karena itu setiap organisasi yang ingin berkembang harus benar-benar memperhatikan pendidikan dan pelatihan pegawai sehingga dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Untuk dapat membentuk sosok aparatur pemerintah yang baik, dalam rangka untuk meningkatkan kinerja pegawai, maka salah satu upaya yang dilakukan adalah melalui pelaksanaan pendidikan dan pelatihan (diklat). Diklat adalah suatu keharusan dari suatu organisasi birokrasi dan merupakan bagian dari upaya pengembangan sumber daya manusia sekaligus sebagai salah satu solusi untuk memecahkan masalah yang terjadi dalam suatu organisasi. Diklat pada instansi pemerintah, tertuang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang pendidikan dan pelatihan jabatan Pegawai Negeri Sipil, yang dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi teknis yang diperlukan untuk melaksanakan tugas PNS, bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan instansi.

Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Kalimantan Selatan sebagai salah satu instansi pemerintah terus berupaya dalam mengembangkan pegawai-pegawainya dengan cara mendorong pegawainya mengikuti berbagai pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan adalah merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya aparatur, terutama untuk peningkatan profesionalisme yang berkaitan dengan, keterampilan administrasi dan keterampilan manajemen (kepemimpinan). Pendidikan dan pelatihan memberikan banyak manfaat, antara lain: meningkatkan kualitas dan kuantitas

produktivitas; menciptakan sikap, loyalitas dan kerjasama yang lebih menguntungkan; serta membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka (Simamora, 2006:29). Meskipun pendidikan dan pelatihan merupakan hal yang penting dan merupakan tuntutan pekerjaan bagi pegawai, beberapa pegawai memiliki keengganan untuk berpartisipasi dalam pendidikan dan pelatihan. Faktor individu dan faktor lingkungan kerja berpengaruh terhadap partisipasi pegawai dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan.

Menurut Tharenou (1997:13) semakin tinggi tingkat pendidikan seorang pegawai maka semakin tinggi juga motivasi mereka untuk mengembangkan karir dengan cara berpartisipasi dalam kegiatan pelatihan. Fourage *et al.* (2010:16-17) meneliti tentang mengapa pegawai yang memiliki pendidikan rendah menginvestasikan lebih sedikit waktu dan uang dalam pengembangan karir lebih lanjut dengan menggunakan data dari Departemen Tenaga Kerja Belanda. Penelitian ini menemukan bahwa alasan mengapa pegawai yang memiliki pendidikan rendah menginvestasikan lebih sedikit dalam pelatihan adalah karena dipengaruhi oleh preferensi ekonomi seperti orientasi masa depan dan kepribadian seperti keterbukaan terhadap hal baru.

Berdasarkan teori bahwa setiap individu harus mengalokasikan waktu untuk aktivitas yang berbeda-beda, maka tanggungjawab terhadap keluarga dapat berpotensi untuk mempengaruhi alokasi waktu terhadap aktivitas-aktivitas lain seperti pelatihan. Kebutuhan untuk mengalokasikan waktu yang optimal untuk pekerjaan dan keluarga dapat menyebabkan *stress* dan konflik dari peran-peran yang berbeda dari seorang individu (Mark *dalam* Fritsche, 2012:17). Menurut Greenhaus (1989:149) salah satu pe-

nyebab konflik antar pasangan yang sama-sama bekerja adalah jadwal kerja yang padat. Mengalami *stress* akibat pengalokasian waktu antara pekerjaan dan keluarga dapat mempengaruhi kesediaan seorang individu untuk berpartisipasi dalam pelatihan, yang artinya akan meningkatkan alokasi waktu bagi kegiatan yang tidak berhubungan dengan keluarga (*non-family time*). Konflik antara pekerjaan dan keluarga ini bahkan dapat diperparah dengan keberadaan anak.

Motivasi pada dasarnya adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan (*action* atau *activities*) dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidakseimbangan. Berdasarkan beberapa penelitian, motivasi pegawai merupakan variable utama dari partisipasi dalam mengikuti pelatihan (Farr & Middlebrooks, 1990; Noe & Wilk, 1993). Motivasi telah diketahui memiliki hubungan positif dengan tingkat partisipasi dalam aktivitas pelatihan.

Efikasi diri (*self-efficacy*) merupakan salah satu model pembelajaran yang dikembangkan oleh Albert Bandura dari teori kognitif sosial. Bandura (1994:72) mendefinisikan efikasi diri (*self-efficacy*) sebagai keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk mengorganisasikan dalam melaksanakan serangkaian tindakan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan yang dikehendaki.

Lingkungan kerja merupakan salah satu kunci penentu utama dari minat pegawai dan partisipasi pegawai dalam kegiatan pengembangan. Penelitian telah menyatakan bahwa dua aspek dalam faktor lingkungan kerja, yaitu dukungan sosial (*social supports*) dan kendala situasional (*situational restraints*), memiliki pengaruh terhadap sikap dan partisipasi pegawai dalam kegiatan pengembangan (Noe & Wilk, 1993:292). Dressler

(1994:93-94) mengungkapkan bahwa dalam faktor kontekstual (lingkungan kerja) terdapat pengaruh yang signifikan antara dukungan pimpinan dan kendala situasional seperti beban kerja terhadap partisipasi pegawai dalam pelatihan dan pengembangan. Lingkungan kerja dibatasi menjadi tiga indikator, yaitu peran pimpinan (*supervisor's role*), tuntutan pekerjaan (*work demands*) dan kendala situasional (*situational restraint*).

Secara umum pendidikan dan pelatihan (Diklat) bertujuan untuk memberikan kesempatan kepada personil dalam meningkatkan kecakapan dan keterampilan mereka, terutama dalam bidang-bidang yang berhubungan dengan kepemimpinan atau manajerial yang diperlukan dalam pencapaian tujuan organisasi. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara mengatur tentang pengembangan kompetensi pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pada Pasal 70 disebutkan bahwa setiap pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi. Pengembangan kompetensi tersebut diantaranya melalui pendidikan dan pelatihan. Pada masa orientasi atau percobaan PNS, proses pendidikan dan pelatihan terintegrasi untuk membangun integritas moral dan kejujuran, semangat dan motivasi nasionalisme dan kebangsaan, karakter kepribadian yang unggul dan bertanggung jawab dan memperkuat profesionalisme serta kompetensi bidang. Untuk mengembangkan kompetensi ASN setiap instansi pemerintah wajib menyusun rencana pengembangan kompetensi dalam rencana kerja anggaran tahunan dalam rangka pengembangan karir khususnya PNS.

Beberapa penelitian telah diadakan untuk menentukan faktor-faktor penentu yang mempengaruhi pegawai dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan. Noe and Wilk

(1993) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi partisipasi pegawai dalam mengikuti pelatihan, antara lain motivasi, *self-efficacy* (efikasi diri), dan lingkungan kerja. Noe dan Wilk (1993) juga menyatakan bahwa keputusan untuk berpartisipasi dalam pelatihan dan pengembangan didasari oleh hasil yang akan didapatkan seperti kesempatan kenaikan jabatan, gaji dan pengakuan dari pimpinan dan rekan kerja. Sedangkan, faktor lingkungan kerja yang mempengaruhi partisipasi pegawai dalam pelatihan dan pengembangan didasari oleh dukungan dari pimpinan dan kendala situasional. Kendala situasional yang dimaksud adalah beban kerja yang dimiliki oleh pegawai.

Penelitian yang dilakukan Tharenou (1997) menyatakan bahwa terdapat tiga faktor yang mempengaruhi partisipasi pegawai dalam pelatihan dan pengembangan, yaitu faktor tingkat individu, faktor tingkat pekerjaan dan faktor tingkat organisasional. Dalam faktor tingkat individu, motivasi untuk belajar dan mengembangkan karir, usia, tingkat pendidikan, dan status pernikahan berpengaruh terhadap partisipasi pegawai dalam pelatihan dan pengembangan. Dalam faktor tingkat pekerjaan, masa kerja dan tuntutan pekerjaan berpengaruh terhadap partisipasi pegawai dalam pelatihan dan pengembangan. Sedangkan dalam faktor tingkat organisasional, peran dari pimpinan berpengaruh terhadap partisipasi pegawai dalam pelatihan dan pengembangan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dressler (1994) mengungkapkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara jenis kelamin, efikasi diri dan latar belakang pendidikan (*educational background*) terhadap partisipasi pegawai dalam pelatihan dan pengembangan. Sebaliknya, terdapat pengaruh yang signifikan antara usia dan masa kerja terhadap partisipasi pegawai dalam pelatihan

dan pengembangan. Sedangkan dalam faktor kontekstual (lingkungan kerja), disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara dukungan pimpinan dan kendala situasional seperti beban kerja terhadap partisipasi pegawai dalam pelatihan dan pengembangan.

Berdasarkan penelitian terdahulu tersebut, dapat diketahui bahwa motivasi, efikasi diri, usia, tingkat pendidikan dan status pernikahan (Noe dan Wilk, 1993; Tharenou, 1997; Wang, 2004) dan faktor lingkungan kerja seperti peran pimpinan, tuntutan pekerjaan dan kendala situasional (Noe dan Wilk, 1993; Dressler, 1994; Tharenou, 1997) memiliki pengaruh signifikan terhadap partisipasi pegawai dalam pelatihan dan pengembangan. Akan tetapi, terdapat perbedaan pendapat dari Dressler (1994) yang menyatakan bahwa faktor pribadi seperti efikasi diri dan latar belakang pendidikan (*educational background*) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap partisipasi pegawai dalam pelatihan dan pengembangan. Sedangkan Tharenou (1997) dan Fritsche (2012) menyatakan bahwa tingkat pendidikan memiliki pengaruh signifikan terhadap partisipasi dalam pelatihan dan pengembangan. Perbedaan hasil penelitian terdahulu tersebut diduga terjadi karena adanya perbedaan penguraian faktor-faktor penentu yang digunakan. Hal ini menimbulkan suatu kesenjangan (*gap*) yang memerlukan penelitian lebih lanjut.

Variabel-variabel yang terdapat pada penelitian ini dibatasi pada tingkat pendidikan (*education level*), tanggung jawab keluarga (*family responsibility*), motivasi (*motivation*), efikasi diri (*self-efficacy*) dan lingkungan kerja (*work environment*) yang mempengaruhi partisipasi pegawai dalam pendidikan dan pelatihan. Variabel motivasi terdiri atas dua indikator yaitu motivasi untuk belajar (*motivation to learn*), dan motivasi kare-

na harapan (*motivation through expectation*). Sedangkan variabel lingkungan kerja terdiri atas tiga indikator yaitu peran pimpinan (*supervisor's role*), tuntutan pekerjaan (*work demands*) dan kendala situasional (*situational restraint*).

Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti tertarik untuk meneliti tentang: faktor-faktor yang mempengaruhi partisipasi dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan pada pegawai Kanwil KEMENKUM dan HAM Kalimantan Selatan.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*). Penelitian ini berjenis penjelasan (*explanatory*) karena penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antarvariabel yang dihipotesiskan. Penelitian ini dirancang untuk menganalisa pengaruh tingkat pendidikan (*education level*) (X_1), tanggung jawab keluarga (*family responsibility*) (X_2), motivasi (*Motivation*) (X_3), efikasi diri (*self efficacy*) (X_4), dan lingkungan kerja (*Work Environment*) (X_5), terhadap partisipasi dalam pendidikan dan pelatihan (Y) dari pegawai Kanwil KEMENKUM dan HAM Kalimantan Selatan.

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Kalimantan Selatan Jalan H. Brigjend Hasan Basri. Adapun waktu penelitian dari bulan Januari-Februari 2017.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kanwil KEMENKUM dan HAM Kalimantan Selatan, yaitu sebanyak 112 orang.

Prosedur Pengumpulan Data

Pengumpulan data digunakan dengan cara angket. Teknik pengumpulan data ini dilakukan dengan cara memberi seperangkat

pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2014:230). Dalam penelitian ini responden, yaitu pegawai Kanwil KEMENKUM dan HAM Kalsel diminta untuk mengisi angket tentang tingkat pendidikan, tanggung jawab keluarga, motivasi, efikasi diri, lingkungan kerja dan partisipasi dalam pendidikan dan pelatihan.

Variabel dan Definisi Operasional

1. Tingkat pendidikan (*Education Level*), merupakan *dummy variable* yang dinyatakan dengan X_1 , adalah pendidikan terakhir yang dimiliki pegawai Kanwil KEMENKUM dan HAM Kalimantan Selatan yang mempengaruhi partisipasi dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan.
2. Tanggung jawab keluarga (*Family Responsibility*), merupakan *dummy variable* yang dinyatakan dengan X_2 , adalah tanggung jawab keluarga yang dimiliki pegawai Kanwil KEMENKUM dan HAM Kalimantan Selatan yang mempengaruhi partisipasi dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan.
3. Motivasi (*motivation*), dinyatakan dengan X_3 , adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya tindakan (*action atau activities*) yang dimiliki pegawai Kanwil KEMENKUM dan HAM Kalimantan Selatan untuk berpartisipasi dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan.
4. Efikasi diri (*Self-Efficacy*), dinyatakan dengan X_4 , adalah keyakinan terhadap kemampuannya yang dimiliki oleh pegawai Kanwil KEMENKUM dan HAM Kalsel yang mempengaruhi partisipasi dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan.
5. Lingkungan Kerja (*Work Environment*), dinyatakan dengan X_5 , adalah aspek-aspek yang terdapat pada lingkungan kerja pegawai Kanwil KEMENKUM dan HAM Kalimantan Selatan yang mempengaruhi par-

tisipasi dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan.

6. Partisipasi dalam pendidikan dan pelatihan. Partisipasi dalam pendidikan dan pelatihan, yang dinyatakan dengan Y, adalah keikutsertaan pegawai Kanwil KEMENKUM dan HAM Kalimantan Selatan dalam mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan

Keabsahan Data

Uji validitas dilakukan berkenaan dengan ketepatan alat ukur terhadap konsep yang diukur sehingga benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2014:203). Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan suatu alat ukur. Cara pengukuran validitas angket menggunakan teknik korelasi *r pearson* atau koefisien korelasi *pearson product moment* dengan taraf signifikan 5%. Item-item pertanyaan dapat dikatakan valid jika r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} . Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan *cronbach's alpha*. Rumus *cronbach's alpha* dapat digunakan untuk mencari realibilitas instrument yang skornya merupakan rentangan antara beberapa nilai atau berbentuk skala.

Analisis Data

Data dalam penelitian ini dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Perhitungan regresi linear berganda dan uji asumsi klasik dalam penelitian ini menggunakan program SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi

Angket didistribusikan kepada 55 orang responden, tetapi yang dikembalikan ada 53 angket dan 2 angket tidak kembali.

Variabel tingkat pendidikan (X1) merupakan *dummy variable* yang diperoleh dari data responden yang diisi oleh responden. Terdapat lima tingkat pendidikan yang dapat dipilih oleh responden yaitu, (1) SMP/Sederajat; (2) SMA/Sederajat; (3) Sarjana Muda (D3); (4) Sarjana (S1); dan (5) Pasca Sarjana (S2). Data responden mengenai tingkat pendidikan kemudian dikelompokkan berdasarkan lama mengenyam pendidikan formal, yaitu: 1) Mengenyam pendidikan formal selama 12 tahun dengan nilai skor 0 (nol); dan 2) Mengenyam pendidikan formal selama lebih dari 12 tahun dengan nilai skor 1 (satu). Berdasarkan hasil jawaban dari 53 responden mengenai variabel tingkat pendidikan (X1) dapat disimpulkan bahwa 49 orang (92,5%) pegawai Kanwil KEMENKUM dan HAM Kalimantan Selatan mengenyam pendidikan formal selama lebih dari 12 tahun. Sedangkan, 4 orang (7,5%) mengenyam pendidikan formal selama 12 tahun.

Variabel tanggung jawab keluarga (X2) merupakan *dummy variable* yang diperoleh dari data responden yang diisi oleh responden. Data responden mengenai variabel ini dikelompokkan berdasarkan tanggung jawab keluarga yang dimiliki, yaitu: 1) Telah menikah dengan nilai skor 0 (nol); dan 2) Telah menikah dan memiliki anak dengan nilai skor 1 (satu). Berdasarkan hasil jawaban dari 53 responden mengenai variabel tanggung jawab keluarga (X2) dapat disimpulkan bahwa 37 orang (69,8%) pegawai Kanwil KEMENKUM dan HAM Kalimantan Selatan telah menikah. Sedangkan, 16 orang (30,2%) telah menikah dan memiliki anak.

Variabel motivasi (X3) terdiri dari 6 (enam) item pernyataan. Berdasarkan hasil jawaban atas 6 (enam) item pernyataan dari variabel motivasi (X3) dapat disimpulkan secara rata-rata nilainya sebesar 4,00 dari skala 5. Ini berarti bahwa pada umumnya pegawai

Kanwil KEMENKUM dan HAM Kalimantan Selatan memiliki motivasi untuk berpartisipasi dalam kegiatan pendidikan dan pelatihan yang baik.

Variabel efikasi diri (X4) terdiri dari 3 (tiga) item pernyataan. Berdasarkan hasil jawaban atas 3 (tiga) item pernyataan dari variabel efikasi diri (X4) dapat disimpulkan secara rata-rata nilainya sebesar 3,92 dari skala 5. Ini berarti bahwa pada umumnya pegawai Kanwil KEMENKUM dan HAM Kalimantan Selatan memiliki efikasi diri yang baik.

Variabel lingkungan kerja (X5) terdiri dari 9 (sembilan) item pernyataan. Berdasarkan hasil jawaban atas 9 (sembilan) item pernyataan dari variabel lingkungan kerja (X5) dapat disimpulkan secara rata-rata nilainya sebesar 3,27 dari skala 5. Ini berarti bahwa pada umumnya pegawai Kanwil KEMENKUM dan HAM Kalimantan Selatan beranggapan bahwa lingkungan kerja memiliki andil dalam pengambilan keputusan untuk berpartisipasi dalam kegiatan pendidikan dan pelatihan.

Variabel partisipasi dalam pendidikan dan pelatihan adalah keikutsertaan pegawai Kanwil KEMENKUM dan HAM dalam mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan. Indikatornya adalah tingkat partisipasi karyawan dalam mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan selama setahun terakhir. Adapun kriteria penilaian adalah sebagai berikut: 1) Tidak pernah mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan sama sekali selama setahun terakhir dengan nilai skor 1 (satu). 2) Mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan sebanyak 1 (satu) kali selama setahun terakhir dengan nilai skor 2 (dua). 3) Mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan sebanyak 2 (dua) hingga 3 (tiga) kali selama setahun terakhir dengan nilai skor 3 (tiga). 4) Mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan sebanyak 4 (empat) hingga 5 (lima) kali selama setahun terakhir dengan nilai skor 4

(empat). 5) Mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan sebanyak lebih dari 5 (lima) kali selama setahun terakhir dengan nilai skor 5 (lima). Berdasarkan hasil jawaban dari 53 responden mengenai variabel Y dapat disimpulkan bahwa 24 orang (45,3%) pegawai Kanwil KEMENKUM dan HAM Kalsel mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan sebanyak 1 (satu) kali selama setahun terakhir dan 13 orang (24,5%) mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan sebanyak 2 (dua) hingga 3 (tiga) kali selama setahun terakhir. Sedangkan 16 (30,2%) pegawai tidak mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan sama sekali selama setahun terakhir.

Selain itu, berdasarkan hasil jawaban dari 53 responden dapat disimpulkan bahwa alasan utama dari 27 (50,9%) pegawai berpartisipasi dalam kegiatan pendidikan dan pelatihan adalah meningkatkan pengetahuan dan keterampilan. Sebanyak 20 pegawai (37,8) berpartisipasi dalam kegiatan pendidikan dan pelatihan karena alasan tuntutan pekerjaan. Sedangkan, 6 (enam) (11,3%) pegawai berpartisipasi dalam kegiatan pendidikan dan pelatihan karena alasan mengembangkan karir. Mengenai kendala utama da-

pat disimpulkan bahwa kendala utama dari 29 (54,7%) pegawai dalam berpartisipasi dalam kegiatan pendidikan dan pelatihan adalah beban kerja yang menumpuk. Sebanyak 35,9% memiliki kendala dalam berpartisipasi dalam kegiatan pendidikan dan pelatihan karena alasan kesulitan membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga. Sedangkan (11,3%) pegawai memiliki kendala dalam berpartisipasi dalam kegiatan pendidikan dan pelatihan karena alasan usia.

Analisis Hasil

Rekapitulasi hasil uji regresi berganda dapat dilihat dengan jelas pada Tabel 1.

Sebelum melakukan analisis parsial (uji-t), terlebih dahulu dilihat hasil uji-F untuk melihat apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi partisipasi dalam pendidikan dan pelatihan sebagai variabel terikat. Berdasarkan Tabel 1 terlihat bahwa model regresi menunjukkan hasil yang signifikan dengan angka $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($91,757 > 2,41$) dan atau nilai probabilitas (sig.) $F < 0,05$ ($0,000 < 0,05$), sehingga model tersebut layak digunakan dalam analisis selanjutnya.

Tabel 1. Rekapitulasi Hasil Uji Regresi Berganda

Variabel Bebas (X)	Koefisien Regresi	Koefisien Beta	t hitung	Probabilitas (Sig.)	r	r ²
Tingkat Pendidikan (X1)	-0,135	-0,048	-0,861	0,394	-0,125	0,016
Tanggung Jawab keluarga (X2)	-0,453	-0,282	-3,709	0,001	-0,476	0,227
Motivasi (X3)	0,079	0,291	2,186	0,034	0,304	0,092
Efikas diri (X4)	0,079	0,170	1,543	0,130	0,220	0,048
Lingkungan Kerja (X5)	0,068	0,302	2,633	0,011	0,359	0,129
Konstanta	-2,841					
F Hitung	91,757					
R	0,952					
R ²	0,907					
Adjusted R ²	0,897					
Sig. F	0,000					
SEE	0,239					

Sumber: data primer diolah, 2017

Angka koefisien determinasi (R^2) pada penelitian ini adalah 0,907. Hal ini berarti bahwa variabel-variabel bebas X_1 , X_2 , X_3 , X_4 dan X_5 mampu menjelaskan variabel terikat Y sebesar 90,7%, sedangkan 9,3% sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model. Pada persamaan regresi berganda dengan jumlah variabel bebas lebih dari dua, angka *Adjusted R^2* lebih tepat digunakan. Dari Tabel 1 angka *Adjusted R^2* yang diperoleh adalah sebesar 0,897 (89,7%). Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan (X_1), tanggung jawab keluarga (X_2), motivasi (X_3), efikasi diri (X_4), dan lingkungan kerja (X_5) berpengaruh sebesar 89,7% terhadap partisipasi dalam pendidikan dan pelatihan (Y) pada pegawai Kanwil KEMENKUM dan HAM Kalimantan Selatan, sedangkan sisanya sebesar 10,3% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain di luar penelitian.

Persamaan yang dapat dibentuk dari pengaruh variabel tingkat pendidikan (X_1), tanggung jawab keluarga (X_2), motivasi (X_3), efikasi diri (X_4), dan lingkungan kerja (X_5) terhadap partisipasi dalam pendidikan dan pelatihan (Y) adalah sebagai berikut:

$$Y = -2,841 + (-0,135) X_1 + (-0,453) X_2 + 0,079 X_3 + 0,079 X_4 + 0,068 X_5 + 0,239$$

Dimana:

Y = Partisipasi dalam pendidikan dan pelatihan

X_1 = Tingkat pendidikan

X_2 = Tanggung jawab keluarga

X_3 = Motivasi

X_4 = Efikasi diri

X_5 = Lingkungan kerja

Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa koefisien regresi motivasi (X_3), efikasi diri (X_4), dan lingkungan kerja (X_5) mempunyai tanda positif yang berarti apabila nilai-nilai dari variabel bebas motivasi (X_3), efikasi diri (X_4), dan lingkungan kerja (X_5) ditingkatkan, partisipasi dalam pendidikan dan pelatihan (Y) juga akan meningkat dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya tetap (konstan). Sedangkan koefisien regresi tingkat pendidikan (X_1) dan tanggung jawab keluarga (X_2) memiliki tanda negatif.

Hipotesis yang diajukan pada penelitian ini terdapat 6 (enam) hipotesis. Hipotesis yang diujikan tersebut antara lain:

H_{01} : Tidak ada pengaruh tingkat pendidikan (*education level*) terhadap partisipasi dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan pada pegawai Kanwil KEMENKUM dan HAM Kalimantan Selatan.

H_{02} : Tidak ada pengaruh tanggung jawab keluarga (*family responsibility*) terhadap partisipasi dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan pada pegawai Kanwil KEMENKUM dan HAM Kalimantan Selatan.

H_{03} : Tidak ada pengaruh motivasi (*motivation*) terhadap partisipasi dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan pada pegawai Kanwil KEMENKUM dan HAM Kalimantan Selatan.

H_{04} : Tidak ada pengaruh efikasi diri (*self efficacy*) terhadap partisipasi dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan pada pegawai Kanwil KEMENKUM dan HAM Kalimantan Selatan.

H_{05} : Tidak ada pengaruh lingkungan kerja terhadap partisipasi dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan pada pegawai Kanwil KEMENKUM dan HAM Kalimantan Selatan.

H_{06} : Tidak ada pengaruh tingkat pendidikan, tanggung jawab keluarga, motivasi, efikasi diri, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap partisipasi dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan pada pegawai Kanwil KEMENKUM dan HAM Kalimantan Selatan.

Tabel 2. Kesimpulan Uji Hipotesis

Probabilitas (Sig)	Perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel}	Kesimpulan
0,394 > 0,05	0,861 < 2,012	H_{01} diterima, H_{a1} ditolak
0,001 < 0,05	3,709 > 2,012	H_{02} ditolak, H_{a2} diterima
0,034 < 0,05	2,186 > 2,012	H_{03} ditolak, H_{a3} diterima
0,130 > 0,05	1,543 < 2,012	H_{04} diterima, H_{a4} ditolak
0,011 < 0,05	2,633 > 2,012	H_{05} ditolak, H_{a5} diterima

Sumber: Data Primer diolah, 2017

Pengujian hipotesis (uji parsial) dilakukan dengan menggunakan uji-t yang dilakukan untuk mengetahui variabel bebas signifikan atau tidak terhadap model regresi. Uji-t ini dilakukan dengan melihat nilai probabilitas (sig.) di bawah 0,05 atau membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} . Nilai t_{tabel} yang ditunjukkan oleh $df = 47$ dengan tingkat kepercayaan (sig.) $\alpha = 5\%$ adalah 2,012. Berdasarkan hasil regresi berganda, dapat ditarik kesimpulan seperti terlihat pada Tabel 2.

Hasil analisis yang telah dikemukakan tersebut menunjukkan tanggung jawab keluarga (X2), motivasi (X3), dan lingkungan kerja (X5) berpengaruh signifikan terhadap partisipasi dalam pendidikan dan pelatihan (Y). Sedangkan, tingkat pendidikan (X1) dan efikasi diri (X4) tidak berpengaruh signifikan terhadap partisipasi dalam pendidikan dan pelatihan (Y) pada pegawai Kanwil KEMENKUM dan HAM Kalimantan Selatan.

Berdasarkan hasil uji-F pada Tabel 4.2 dapat terlihat bahwa model regresi menunjukkan hasil yang signifikan dengan angka $F_{hitung} > F_{tabel}$ (91,757 > 2,41) dan atau nilai probabilitas (sig.) $F < 0,05$ (0,000 < 0,05). Hasil analisis yang telah dikemukakan tersebut menunjukkan bahwa tingkat pendidikan (X1), tanggung jawab keluarga (X2), motivasi (X3), efikasi diri (X4), dan lingkungan kerja (X5) secara simultan berpengaruh terhadap partisipasi dalam pendidikan dan pelatihan

(Y) pada pegawai Kanwil KEMENKUM dan HAM Kalimantan Selatan.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan pembahasan kesimpulan sebagai berikut: 1) Tingkat pendidikan berpengaruh tidak signifikan terhadap partisipasi dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan pada pegawai; 2) Tanggung jawab keluarga mempunyai pengaruh signifikan terhadap partisipasi dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan; 3) Motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap partisipasi dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan; 4) Efikasi diri berpengaruh tidak signifikan terhadap partisipasi dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan; 5) Lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap partisipasi dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan pegawai; 6) Variabel tingkat pendidikan, tanggung jawab keluarga, motivasi, efikasi diri, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap partisipasi dalam pendidikan dan pelatihan pegawai.

Saran

Saran bagi pihak Kanwil KEMENKUM dan HAM yaitu: 1) Memberikan dukungan yang nyata bagi pegawai yang ingin menem-puh pendidikan yang lebih tinggi dengan cara menerapkan kebijakan mempermudah pega-

wai memperoleh beasiswa. 2) Menerapkan kebijakan yang dapat memfasilitasi pegawai yang memiliki anak untuk mendapatkan kesempatan dalam mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan yang tidak mengurangi alokasi waktu pegawai untuk keluarga.

DAFTAR PUSTAKA

- Bandura, A. 1994. Self-efficacy. In V. S. Ramachaudran (Ed.), *Encyclopedia of Human Behavior*. Academic Press, New York.
- Dressler, J. F. 1994. *Factors which Influence Employee Participation in Training and Development: A Study of Clerical Staff at McGill University*. Thesis: McGill University, Canada.
- Farr, J. L., dan Middlebrooks, C. L. 1990. Enhancing Motivation to Participate in Professional Development. In S.S. Dubin (Ed.), *Maintaining Professional Competence*, 195-213. Jossey Bass Publishers, San Francisco.
- Fouarge, D., Schils, T. dan De Grip, A. 2010. Why Do Low-Educated Workers Invest Less in Further Training?, *IZA Discussion Paper*, No. 5180, Bonn.
- Fritsche, S. 2012. *Determinants of Training Participation: A Literature Review and Empirical Support from Personal, Job, Employer, and Health Related Factors in German*. Thesis: NESPAR (Networks for Studies on Pensions, Ageing and Retirement, German).
- Greenhaus, J., Parasuraman, S., Granrose, C., Rabinowitz, S., dan Beutell, N. 1989. Sources of Work-Family Conflict among Two-Career Couples, *Journal of Vocational Behavior*, 34, 133–153.
- Mathieu, J.E., Martineau, J.W. dan Tannenbaum, S.I. 1993. Individual and Situational Influences on the Development of Self-Efficacy: *Personnel Psychology*, 46, 125–147.
- Noe, R. A. 2010. *Employee Training and Development*. Fifth Edition. McGraw-Hill Companies, New York.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mencapai Keunggulan Bersaing*, Buku 1 Edisi 6. Salemba Empat, Jakarta.
- Simamora, H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta, Bandung.