

PERFORMANCE ANALYSIS (BKP SDM) REGIONAL APPARATUS AND THEIR EFFECT ON ASN PRODUCTIVITY IN TALIABU ISLAND DISTRICT

**AMRAN HUSEN
NAHU DAUD
SURATI KENE**

ABSTRACT

The aims of this study are: (1) To analyze the simultaneous effect of education and training variables in the form of methods used, training materials and training trainers on the performance of employees in the local government of Taliabu Regency 2017-2021; (2) To partially analyze the effect of education and training variables in the form of methods used, training materials and training trainers on employee performance in the local government of Taliabu Regency 2017-2021; (3) To analyze which variables of education and training have the most dominant influence on employee performance in the local government of Taliabu Regency 2017-2021. Using primary data with Questionnaire and documentation methods. This study uses an explanation (explanatory research) using the survey method, namely research that seeks to explain the causal relationship between variables through hypothesis testing. The results showed that there was a simultaneous effect of training method variables (X1), training materials (X2) and training trainers (X3) on employee performance (Y). Partially, the training method variable has a positive and significant effect on employee performance and the training material variable has a non-significant negative effect on employee performance, while the training trainer variable has a non-significant positive effect on employee performance. Then the most dominant influence is using training in improving employee performance in the local government of Taliabu Regency.

Keywords: Performance (BKP SDM), ASN Productivity, Taliabu Island Regency

PENDAHULUAN

Proses pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya dijelaskan sebagai proses untuk meningkatkan kualitas manusia dan dapat memberikan perubahan kinerja yang lebih produktif dan mampu melaksanakan tugas dan kewajibannya dalam pembangunan nasional secara inovatif dan kreatif. Menurut (Rahmawati, 2017) pengembangan sumber daya manusia ini memunculkan faktor-faktor yang telah ditentukan dalam hal peningkatan pendidikan dan kompetensi yang mengarah pada perbaikan efisiensi dan produktifitas kerja dalam organisasi.

Teori kualitas pelayanan menurut Zeithmal, dkk. dalam buku (Hardiyansyah, 2018) mengatakan bahwa kualitas pelayanan dapat diukur dari 5 dimensi, yaitu: *Tangible* (Berwujud), *Reliability* (Kehandalan), *Responsiviness* (Ketanggapan), *Assurance*

(jaminan), dan *Emphaty* (Empati). Indikator ini juga sesuai dengan tujuan khusus yang ingin dicapai dalam garis besar dasar-dasar pelayanan menurut Perpres No. 27 Tahun 2009. Menurut Lewis & Booms dalam (Ujang Sumarwan, 2019) kualitas pelayanan adalah ukuran seberapa baik tingkat pelayanan yang diberikan mampu sesuai dengan harapan masyarakat. Hal ini berarti kualitas pelayanan dinilai dari kemampuan organisasi untuk memberikan dan memenuhi kebutuhan pengguna layanan sesuai dengan harapan pengguna layanan. Selanjutnya (Ujang Sumarwan, 2019) mengungkapkan bahwa kepuasan masyarakat adalah representasi dari penyedia layanan.

(Tambunan, 2020), Hasil analisis menunjukkan bahwa Diklat Teknis dan motivasi, secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kinerja alumni Balai Diklat Industri Regional I

Medan sanga signifikan. Hasil temuan Dartha (2010), menunjukkan bahwa variable pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara signifikan baik secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Malang dan variabel materi diklat merupakan variabel yang paling dominan

Sesuai ketentuan (Pemerintah, 2000), yaitu meningkatkan pengetahuan, keahlian dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan struktural secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika Pegawai Negeri Sipil (PNS) sesuai dengan kebutuhan instansinya, menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa, memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan dan pemberdayaan masyarakat, menciptakan kesamaan visi dan dinamika polapikir dalam melaksanakan tugas perintah umum dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

Untuk mewujudkan harapan dan tujuan tersebut diperlukan adanya pendidikan dan pelatihan yang berkesinambungan atau secara bertahap sesuai dengan jenjang keahlian dan ketrampilannya. Pendidikan dan pelatihan adalah kegiatan yang dilakukan untuk memecahkan persoalan yang dihadapi secara cepat dan tepat, yang akhirnya akan meningkatkan kinerja para karyawan secara individu dan meningkatkan kinerja lembaga/instansi pada umumnya. Program pendidikan dan latihan bagi pegawai negeri sipil di Indonesia diselenggarakan oleh Pemerintah Pusat dan Pemerintah Kota/Kabupaten yang telah didesentralisasi sehingga pelaksanaannya diselenggarakan oleh Pemerintah Kota dan Kabupaten.

(Mathis & Jackson, 2006) Pendidikan dan pelatihan merupakan proses untuk meningkatkan kompetensi pegawai yang dilakukan dalam waktu yang relatif singkat, baik untuk pegawai baru (yang baru mutasi) maupun pegawai lama. Hal ini senantiasa dilakukan organisasi dengan tujuan meningkatkan pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan para pegawai secara terus-menerus. Pendidikan dan pelatihan juga

dimaksudkan untuk membantu pegawai dalam memahami suatu pengetahuan praktis yang dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas, terutama tugas-tugas yang membutuhkan pengetahuan dan ketrampilan sejalan dengan perkembangan ilmu, teknologi dan peraturan yang berlaku, yang harus dikuasai oleh pegawai. Dengan begitu kinerja pegawai lebih baik dan proses pelayanan publik menjadi maksimal.

Menurut (Suryadi & Efendi, 2019) dijelaskan bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh/didapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan undang-undang. Jadi pada dasarnya pelaksanaan pendidikan dan pelatihan ditujukan untuk peningkatan penguasaan akan ketrampilan dan pengetahuan PNS dalam upaya peningkatan kinerja. Pengukuran kinerja merupakan hal yang penting dalam pemerintahan daerah saat ini. Pengukuran kinerja yang dilakukan secara berkelanjutan memberikan umpan balik yang merupakan hal penting dalam upaya perbaikan secara terus menerus guna mencapai keberhasilan pembangunan di daerah.

Pengembangan karir pegawai merupakan kegiatan mempersiapkan seseorang pegawai untuk menduduki jabatan dalam organisasi yang akan dilakukan di masa mendatang. kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Taliabu dalam melakukan pengembangan karir pegawai di BKPSDM sangat penting agar mempersiapkan para pegawai yang mempunyai kualitas yang baik untuk menjalankan roda pemerintahan kedepannya. Untuk itu analisis secara mendalam terhadap kinerja BKPSDM Kabupaten taliabu dalam menjalankan fungsi pendidikan dan pelatihan bagi PNS menjadi penting untuk diteliti lebih lanjut.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka pertanyaan dalam penelitian ini dapat dirumuskan :

1. Apakah pendidikan dan pelatihan dalam bentuk metode yang digunakan, materi diklat dan pelatih diklat secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di pemda Kabupaten Taliabu 2017-2021.?
2. Apakah pendidikan dan pelatihan dalam bentuk metode yang digunakan, materi diklat dan pelatih diklat secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di pemda Kabupaten Taliabu 2017-2021.?
3. Variabel mana dari pendidikan dan pelatihan yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai di pemda Kabupaten Taliabu 2017-2021.?

- profesionalisme serta kompetensi bidang.
2. Meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan dan sikap para Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi oleh kepribadian dan etika PNS yang sesuai dengan kebutuhan instansi.
3. Menciptakan aparatur sipil negara yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan juga kesatuan bangsa.
4. Memantapkan berbagai sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman dan pemberdayaan masyarakat.

TINJAUAN LITERATUR

2.1. Konsep Dasar Pendidikan dan Pelatihan

(Simamora, 2014) menyatakan bahwa, .Sebagai salah satu elemen penting untuk meningkatkan kinerja pegawai, pelatihan merupakan sarana untuk menciptakan suatu lingkungan di mana para pegawai dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan serta keahlian pengetahuan dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaannya. Pelatihan yang efektif secara signifikan sangat berpengaruh terhadap peningkatan proses kerja, hal ini disebabkan karena kesalahan atau kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan di masa silam, dapat dikoreksi. Untuk memperbaiki kemampuan kinerja pegawai dan mengoreksi kekurangan kinerja di masa silam, dapat dilakukan dengan cara meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan operasional dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

2.2. Tujuan Diklat PNS

Pendidikan dan pelatihan PNS ini secara lebih spesifik, bertujuan untuk :

1. Membangun integritas moral, kejujuran, semangat dan motivasi nasionalisme dan kebangsaan, karakter kepribadian yang unggul dan bertanggung jawab, dan memperkuat

Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir para aparatur sipil negara di dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

2.3. Jenis dan Jenjang Diklat PNS

Jenjang Pendidikan dan Pelatihan dalam Jabatan yang perlu ditempuh oleh Pegawai Negeri Sipil ada 3 (tiga) jenis, meliputi :

a) Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan (Diklatpim)

Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan adalah diklat yang dilakukan guna memberikan wawasan, pengetahuan, keahlian, ketrampilan, sikap serta perilaku dalam bidang kepemimpinan aparatur, yang bertujuan untuk mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan dalam jenjang jabatan struktural tertentu. Oleh karena itu diklat ini termasuk kedalam salah satu jenis diklat struktural, selain diklat prajabatan.

Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan ini dilaksanakan guna mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan dari aparatur pemerintah yang sesuai dengan jenjang jabatan struktural. Diklat Kepemimpinan ini terdiri dari empat jenjang:

1. Diklat Kepemimpinan Tingkat IV bagi Jabatan Struktural Eselon IV.
2. Diklat Kepemimpinan Tingkat III bagi Jabatan Struktural Eselon III.
3. Diklat Kepemimpinan Tingkat II bagi Jabatan Struktural Eselon II.
4. Diklat Kepemimpinan Tingkat I bagi Jabatan Struktural Eselon I.

b) Pendidikan dan Pelatihan Fungsional

Pendidikan dan Pelatihan Fungsional adalah bentuk diklat yang dilakukan untuk memberikan bekal pengetahuan dan atau ketrampilan bagi para Pegawai Negeri Sipil yang sesuai dengan keahlian dan ketrampilan yang diperlukan dalam jabatan fungsional.

Diklat Fungsional merupakan jenis Diklat Pegawai Negeri Sipil yang dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi sesuai dengan jenis dan jenjang jabatan fungsional masing-masing. Jenjang jabatan fungsional ini terdiri dari :

- Diklat fungsional keahlian yang merupakan bentuk diklat yang memberikan pengetahuan dan keahlian fungsional tertentu dan terkait langsung dengan pelaksanaan tugas jabatan fungsional keahlian yang bersangkutan.
- Diklat fungsional ketrampilan yang merupakan bentuk diklat yang memberikan pengetahuan dan ketrampilan fungsional tertentu dan terkait langsung dengan pelaksanaan tugas jabatan fungsional keahlian yang bersangkutan.

c) Pendidikan dan Pelatihan Teknis

Pendidikan dan Pelatihan Teknis merupakan diklat yang dilakukan guna mencapai persyaratan kompetensi teknis yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas para PNS. Kompetensi Teknis ini merupakan kemampuan PNS dalam bidang-bidang teknis tertentu yang digunakan demi pelaksanaan tugas masing-masing. Diklat teknis meliputi :

- Diklat teknis bidang umum/administrasi dan manajemen yang merupakan diklat

yang memberikan ketrampilan dan/atau penguasaan pengetahuan dalam bidang pelayanan teknis yang sifatnya umum serta di bidang administrasi dan manajemen guna menunjang tugas pokok instansi yang bersangkutan.

- Diklat teknis substantif yang merupakan diklat yang memberikan ketrampilan dan/ atau penguasaan pengetahuan teknis terkait secara langsung dengan pelaksanaan tugas pokok instansi yang bersangkutan.

2.4 Kinerja Pegawai

Kinerja atau disebut juga prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. (Siswanto, 2019). Dari batasan tersebut dapat disimpulkan bahwa ada beberapa kata kunci dari definisi kinerja yaitu : (1) Hasil kerja pekerja (2) Proses atau organisasi (3) Terbukti secara konkrit (4) Dapat diukur dan/atau (5) Dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan. Untuk meningkatkan kinerja seorang pegawai diperlukan suatu penilaian kinerja yang disebut dengan performance appraisal.

2.5. Penelitian Terdahulu

Kinerja merupakan gambaran mengenai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pengembangan karir pegawai merupakan kegiatan mempersiapkan seseorang pegawai untuk menduduki jabatan dalam organisasi yang akan dilakukan di masa mendatang. Sejumlah hasil penelitian sebelumnya membuktikan hasil yang masih ambigu.

(I Ketut Dartha, 2010) Hasil analisa data menunjukkan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara signifikan baik secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Malang dan variabel materi diklat merupakan variabel yang paling dominan.

Syahferri (2021) Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua indikator sudah dijalankan oleh BKPSDM maupun para pegawai BKPSDM, namun belum menunjukkan hasil yang baik dalam melakukan pengembangan karir pegawai karena terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi. BKPSDM juga melakukan berbagai upaya untuk menghadapi berbagai faktor yang mempengaruhi pengembangan karir agar para pegawai berkembang dengan baik dan menunjukkan hasil yang baik.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan apa yang dinyatakan (Simamora, 2014) bahwa tujuan pelaksanaan diklat adalah untuk memperbaiki kinerja, memudahkan keahlian para pegawai sejalan dengan kemajuan teknologi, mengurangi waktu belajar para pegawai baru supaya menjadi kompeten di bidangnya, membantu memecahkan masalah operasional dan mempersiapkan pegawai untuk promosi. Terdapat dua manfaat dengan diadakannya kegiatan diklat, yaitu dari sisi organisasi dan dari sisi pegawai. Organisasi akan memperoleh pegawai yang cakap dan produktif sehingga akan tercapai peningkatan kinerja dan para pegawai akan memperoleh kesempatan untuk promosi serta terpenuhinya kebutuhan pertumbuhan diri.

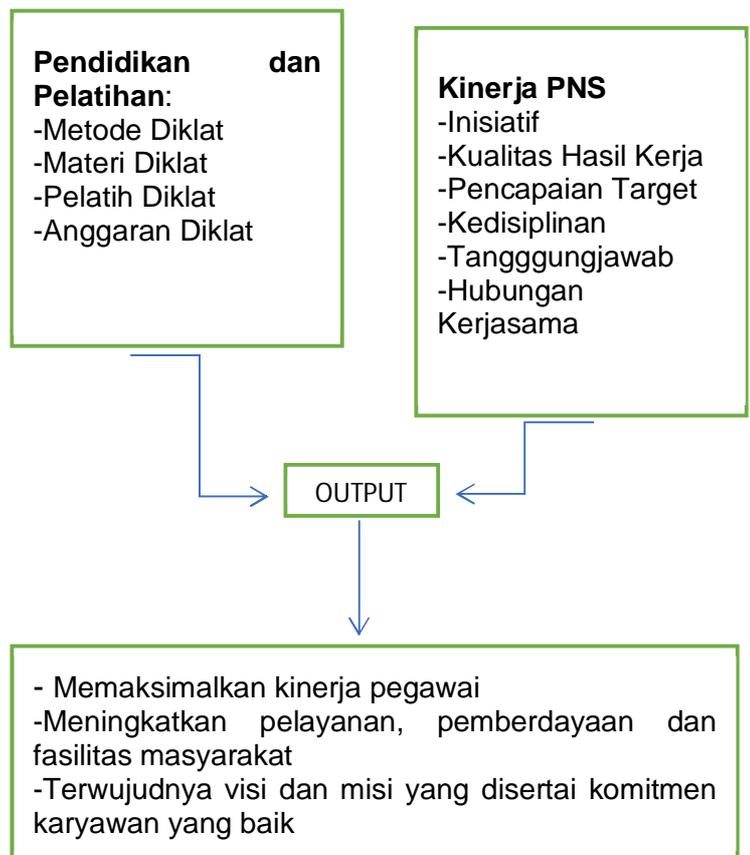
(I Ketut Dartha, 2010) Menemukan bahwa materi diklat adalah bahan, topik atau hal yang dibahas dalam diklat. Berdasarkan tanggapan responden yang berhasil dikumpulkan, diketahui bahwa sebagian besar responden menganggap materi diklat sebagai variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja. Artinya diantara variabel yang lain, materi diklat dianggap yang paling besar pengaruhnya terhadap peningkatan kemampuan peserta diklat dalam hal ini pegawai Sekretariat Daerah Kota Malang.

Seseorang akan merasa dirinya dipercayai dengan diberi tanggung jawab dan wewenang yang lebih besar untuk melakukan kegiatan-kegiatannya. Oleh karena itu, status dan tanggung jawab dapat merupakan stimulus untuk

memotivasi diri dalam tugas sehari-hari. Menurut (Suryadi & Efendi, 2019) bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh/didapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum.

2.6. Kerangka Konsep

Untuk memperjelas teori dan dimensi yang dikemukakan di atas maka dibuat kerangka pikir penelitian ini dapat dimodelkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konsep Penelitian

2.7. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka konsep diatas, berikut ini susun hipotesa penelitian sebagai berikut :

1. Diduga variabel pendidikan dan pelatihan dalam bentuk metode yang digunakan, materi diklat dan pelatih diklat secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kabupaten Taliabu selama tahun 2017-2021

2. Diduga variabel pendidikan dan pelatihan dalam bentuk metode yang digunakan, materi diklat dan pelatih diklat secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kabupaten Taliabu selama tahun 2017-2021
3. Diduga variabel pendidikan dan pelatihan dalam bentuk materi diklat mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai di Kabupaten Taliabu selama tahun 2017-2021

DATA DAN METODOLOGI

Jenis data dalam penelitian ini adalah “data primer” (data yang diperoleh langsung dari pegawai atau PNS yang telah mengikuti diklat (sebagai responden) dan data “sekunder” (data yang diperoleh dari peraturan-peraturan, buku-buku catatan, kartu, register dan formulir pencatatan pelaporan).

Penelitian ini adalah metode Kuesioner dan dokumentasi. Penelitian ini menggunakan penjelasan (*explanatory research*) dengan menggunakan metode survai yaitu penelitian yang berusaha menjelaskan hubungan kausal antara variabel – variabel melalui pengujian hipotesis dengan model regresi berganda.

HASIL

4.7.1 Uji Koefisien Regresi

Berdasarkan pengujian analisis menggunakan hasil *output*, maka persamaan regresi disusun meliputi variabel dependen Kinerja Pegawai Y dan variabel independen Metode Pelatihan X_1 , variabel Materi Diklat X_2 dan Variabel Pelatih Diklat X_3 , diperoleh model regresi berganda sebagai berikut:

$$\text{Kinerja} = 2.248 + 0.498X_1 - 0.352X_2 + 0.874X_3 + e$$

Kemudian hasil regresi nilai konstanta variabel kinerja (Y) dan menunjukkan nilai t-hitung sebesar 2.213 dengan nilai koefisien sebesar 2.284. Hasil perhitungan regresi pada Tabel 4.10 menunjukkan bahwa variabel kinerja (Y) mampu dijelaskan oleh nilai yang ditunjukkan oleh besarnya nilai *R-square* sebesar 74.3% sedangkan sisanya 26.6% adalah variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian. Demikian juga, hasil tersebut menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan untuk menganalisis hasil penelitian ini dapat dikatakan model yang baik.

Berdasarkan persamaan di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Dari hasil koefisien regresi nilai konstanta diperoleh temuan bahwa variabel kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel bebas penelitian yaitu metode pelatihan (X_1), materi diklat (X_2), dan pelatih diklat (X_3), dengan nilai signifikan diatas sebesar 0.902 untuk taraf nyata sebesar 0.05. Memperhatikan hasil regresi diatas, maka untuk meningkatkan kinerja aparatur daerah dapat dilakukan dengan meningkatkan metode pelatihan, mengembangkan materi diklat dan pelatih diklat lebih profesional dalam melatih aparatur pemerintah.
- b. Metode Pelatihan (X_1) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja (Y) dengan koefisien sebesar 0.498 artinya, apabila metode elatihan naik satu satuan, maka kinerja kerja (Y) akan naik sebesar kelipatan dari 49,8%. Hasil menyatakan bahwa jika tidak ada metode pelatihan, maka kinerja pegawai pada Kantor Kabaupaten Pulau Taliabu akan konstan sesuai dengan peningkatan nilai koefisien.
- c. Materi Diklat (X_2) berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja (Y) dengan koefisien sebesar -0.352 artinya, apabila materi diklat menurun satu satuan, maka kinerja (Y), akan berkurang sebesar dari 35,2%. Hasil menunjukkan bahwa pelaksanaan materi diklat belum mampu meningkatkan kinerja aparatur pemerintah, sehingga kinerja pegawai akan semakin menurun.
- d. Kemudian Pelatih Diklat (X_3) berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja kerja (Y) dengan koefisien sebesar 0.874 artinya, apabila pelatih diklat meningkat satu satuan, maka kinerja kerja (Y) akan meningkat sebesar kelipatan dari 87,4%.

4.7.2 Uji Regresi Parsial (Uji-t)

Dalam pengujian koefisien regresi secara parsial merupakan pengujian terhadap hubungan diantara variabel penelitian secara terpisah. Pengaruh variabel-variabel independen secara parsial ditunjukkan oleh besarnya masing-masing nilai t statistik (t_{hitung}).

- a. Hasil pengujian hipotesis yang pertama menunjukkan bahwa variabel metode pelatihan (X_1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dan terdapat hubungan yang positif signifikan. Hal tersebut ditunjukkan oleh besarnya nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2.951 > 1.984$ dan memiliki taraf signifikansi sebesar 0.004 yang lebih kecil dari

0.05. Hal ini menunjukkan bahwa metode pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

- b. Hasil pengujian hipotesis yang kedua menunjukkan bahwa variabel materi diklat (X2) berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut ditunjukkan oleh besarnya nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $-0.673 < 1.984$ dan memiliki taraf signifikansi sebesar 0.503 yang lebih besar dari 0.05.
- c. Hasil pengujian hipotesis yang ketiga menunjukkan bahwa variabel pelatih diklat (X3) berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dan terdapat hubungan yang positif. Hal tersebut ditunjukkan oleh besarnya nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $1.464 < 1.984$ dan memiliki taraf signifikansi sebesar 0.148 yang lebih besar dari 0.05.

4.7.3 Uji Regresi Simultan (Uji-f)

Uji F dilakukan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel atau untuk mengetahui pengaruh variabel metode pelatihan (X1), variabel materi diklat (X2), dan variabel pelatih diklat secara bersama-sama terhadap variabel kinerja (Y). Untuk menguji hipotesis pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen secara simultan menggunakan uji F, yaitu dengan cara membandingkan hasil nilai F-hitung dengan alpha (α).

Bila F-hitung $>$ Ftabel pada taraf nyata alpha ($\alpha = 0.05$) maka dinyatakan signifikan dan sebaliknya apabila F-hitung $<$ F-tabel pada taraf nyata ($\alpha = 0.05$) maka dinyatakan tidak signifikan (Pribadi, 2003). Hasil perhitungan analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.11
Rangkuman Hasil Analisis Uji f
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2009,140	3	669,713	63,743	,000 ^b
Residual	693,432	66	10,507		
Total	2702,571	69			

a. Dependent Variable: T.Kinerja

b. Predictors: (Constant), T.Pelatih Diklat, T.Metode Pelatihan, T.Materi Diklat

Berdasarkan dari hasil perhitungan analisis regresi linier berganda pada tabel 4.11 di atas diketahui nilai F-hitung variabel metode pelatihan, materi diklat, dan pelatih diklat terhadap variabel kinerja adalah 63.743 sedangkan nilai F-tabel dengan tingkat signifikan alpha ($\alpha = 0.05$) sebesar 19.485. Dengan demikian hipotesis ke empat terbukti yaitu H_0 ditolak dan H_a diterima karena F-

hitung lebih besar dari nilai F-tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel metode pelatihan (X1), variabel materi diklat (X2), dan variabel pelatih diklat secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja (Y).

4.7.4 Pengujian Koefisien Determinasi

Hasil selanjutnya analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menerangkan seberapa besar pengaruh dari seluruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Perolehan nilai R^2 dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 4.12
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,862 ^a	,743	,732	3,241	1,935

a. Predictors: (Constant), T.Pelatih Diklat, T.Metode Pelatihan, T.Materi Diklat

b. Dependent Variable: T.Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian determinasi pada Tabel 4.12, dapat dijelaskan bahwa besarnya koefisien determinasi (R^2) adalah 0,743 atau 74,3%. Angka koefisien determinasi ini menyatakan bahwa metode pelatihan, materi diklat, dan pelatih diklat dapat menjelaskan variabel kinerja pegawai pada Kabupaten Pulau Taliabu yaitu sebesar 74,3%, sedangkan sisanya sebesar 25,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian tersebut.

PEMBAHASAN

Hasil uji hipotesis pertama menunjukkan bahwa metode pelatihan (X1) berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja aparatur (Y), sehingga dapat dikatakan dengan meningkatnya metode pelatihan maka juga dapat meningkatkan kinerja para aparatur pemerintah di Kabupaten Pulau Taliabu.

Hasil ini mendukung (Prasetyono, Suud, & Zuraida, 2018), yang berjudul "Analisis dan Implementasi peningkatan Kinerja Melalui Kompensasi dan Motivasi Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Kabupaten Temanggung". Hasil penelitian menunjukkan Kompensasi yang diterima aparatur Sipil Negara kabupaten Temanggung dapat di ketahui memperoleh nilai rata rata 5, 9 dengan kategori tinggi, sedangkan Motivasi aparatur sipil Negara di sekretariat daerah Kabupaten Temanggung memperoleh nilai rata rata 5,5 dengan kategori tinggi dan Kinerja

Aparatur sipil Negara di lingkungan sekretariat daerah Kabupaten Temanggung memperoleh nilai rata-rata 5,1 dengan kategori tinggi. Berdasarkan kesimpulan tersebut, menunjukkan kompensasi, motivasi dan kinerja menunjukkan kategori tinggi namun masih sangat perlu untuk ditingkatkan kinerjanya oleh karena itu Sekretariat daerah Kabupaten Temanggung dapat melakukan langkah implementasi peningkatan Kinerja melalui kompensasi dan motivasi.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan (Basri, 2017), analisis pengembangan karir aparatur sipil negara berdasarkan merit sistem studi penelitian di pemerintah kabupaten Aceh Tengah. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Pengembangan karir ASN berdasarkan merit sistem mengacu pada berdasarkan (Indonesia, 2014) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara adalah sistem pembinaan kepegawaian berdasarkan karir dan prestasi kerja, yang terukur secara administrasi dan realitas pencapaian tugas dan pengabdian seseorang pegawai, dalam lingkup tugas yang diembannya dalam organisasi jabatan pemerintahan. Peraturan atau perundang-undangan yang mengatur ketentuan terkait Aparatur Sipil Negara yakni didalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 dan Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2017 tentang Manajemen Aparatur Sipil Negara untuk saat ini menjadi dasar bagi pemerintah baik dipusat maupun daerah sebagai landasan pengembangan dan pembinaan karir ASN atau Pegawai Negeri.

Kemudian Penelitian yang dilakukan (Yudisthesia, 2020), Analisis Kinerja Aparatur Sekretariat Daerah Kabupaten Balangan. Hasil analisis menunjukkan bahwa kinerja aparatur Sekretariat Daerah Kabupaten Balangan adalah memadai. Hal ini dapat dilihat dari indikator produktivitas, kualitas pelayanan dan ketanggapan, tanggung jawab dan akuntabilitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor kepemimpinan dan budaya memiliki berpengaruh besar terhadap kinerja daerah di Kabupaten Balangan.

Hasil uji hipotesis kedua, penelitian menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh negatif tidak signifikan antara variabel materi diklat (X2) dengan variabel kinerja pegawai (Y), sehingga dapat dikatakan dengan kurangnya materi diklat maka, juga dapat menurunkan kinerja para pegawai. Materi diklat adalah kegiatan dalam pendidikan dan pelatihan sebagai proses mengubah perilaku pegawai dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan operasional yang berorientasi dalam jangka pendek dalam

memecahkan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan di kantor. Hal ini mengindikasikan ada hubungan yang tidak searah antara materi diklat dengan kinerja pegawai, dalam arti jika pengaruh signifikan ditentukan oleh besarnya peran indikator yang membentuknya, yakni: Instruktur menguasai materi pelatihan sehingga peserta lebih mudah memahaminya; Instruktur memiliki wawasan luas dalam menyajikan materi pelatihan; Peserta pelatihan memahami materi pelatihan dengan baik; Materi pelatihan relevan dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab peserta pelatihan. Oleh karena itu, kedua indikator tersebut perlu diberdayakan secara maksimal agar dapat meningkatkan kinerja pegawai pada aparatur Kabupaten Pulau Taliabu. Kemudian indikator materi diklat relevan dengan pekerjaan memberikan proporsi terkecil dalam membentuk diklat, sehingga indikator tersebut perlu dioptimalkan agar dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai. Meskipun demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa materi diklat tidak mampu meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan.

(Pakpahan, 2014), yang membuktikan bahwa materi diklat berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini juga menemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan nilai $F = 9,222$; $F = 3,195$ serta uji parsial uji t, untuk variabel pendidikan (X1) diperoleh nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($; 2,011$) dan secara signifikan lebih kecil dari nilai taraf = 0,05. Pengujian tersebut menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk variabel pelatihan (X2) diperoleh t hitung 0,593 dengan signifikansi sebesar 0,556. Nilai t hitung lebih kecil dari t tabel (0,593 $; 2,011$) dan signifikan lebih besar dari nilai taraf = 0,05. Pengujian ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji hipotesis kedua, penelitian menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh negatif tidak signifikan antara variabel materi diklat (X2) dengan variabel kinerja pegawai (Y), sehingga dapat dikatakan dengan kurangnya materi diklat maka, juga dapat menurunkan kinerja para pegawai. Materi diklat adalah kegiatan dalam pendidikan dan pelatihan sebagai proses mengubah perilaku pegawai dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan operasional yang berorientasi dalam jangka pendek dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan di kantor. Hal ini mengindikasikan ada hubungan yang tidak searah antara materi diklat

dengan kinerja pegawai, dalam arti jika pengaruh signifikan ditentukan oleh besarnya peran indikator yang membentuknya, yakni: Instruktur menguasai materi pelatihan sehingga peserta lebih mudah memahaminya; Instruktur memiliki wawasan luas dalam menyajikan materi pelatihan; Peserta pelatihan memahami materi pelatihan dengan baik; Materi pelatihan relevan dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab peserta pelatihan. Oleh karena itu, kedua indikator tersebut perlu diberdayakan secara maksimal agar dapat meningkatkan kinerja pegawai pada aparaturnya Kabupaten Pulau Taliabu. Kemudian indikator materi diklat relevan dengan pekerjaan memberikan proporsi terkecil dalam membentuk diklat, sehingga indikator tersebut perlu dioptimalkan agar dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai. Meskipun demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa materi diklat tidak mampu meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan.

(Pakpahan, 2014), yang membuktikan bahwa materi diklat berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini juga menemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan nilai $F = 9,222$; $F = 3,195$ serta uji parsial uji t, untuk variabel pendidikan (X1) diperoleh nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($; 2,011$) dan secara signifikan lebih kecil dari nilai taraf = 0,05. Pengujian tersebut menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk variabel pelatihan (X2) diperoleh t hitung 0,593 dengan signifikansi sebesar 0,556. Nilai t hitung lebih kecil dari t tabel (0,593 ;2,011) dan signifikan lebih besar dari nilai taraf = 0,05. Pengujian ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji hipotesis ketiga, penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif tidak signifikan antara variabel pelatih diklat (X3) dengan variabel kinerja pegawai (Y). Berdasarkan analisis hasil uji regresi diketahui bahwa terdapat pengaruh yang positif tidak signifikan baik secara simultan maupun parsial antara variabel metode yang digunakan, pelatih diklat terhadap kinerja pegawai pada Kabupaten Pulau Taliabu. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan apa yang dinyatakan Simamora (1995), bahwa tujuan pelaksanaan diklat adalah untuk memperbaiki kinerja, memudahkan keahlian para pegawai sejalan dengan kemajuan teknologi, mengurangi waktu pelatihan para pegawai baru supaya menjadi kompeten di bidangnya, membantu memecahkan masalah operasional dan

memperiapkan pegawai untuk promosi. Terdapat dua manfaat dengan diadakannya kegiatan diklat, yaitu dari sisi organisasi dan dari sisi pegawai. Organisasi akan memperoleh pegawai yang cakap dan produktif sehingga akan tercapai peningkatan kinerja dan para pegawai akan memperoleh kesempatan untuk promosi serta terpenuhinya kebutuhan pertumbuhan diri. Namun demikian terdapat variabel lain yang tidak disertakan dalam model penelitian yang juga berpengaruh terhadap kinerja meskipun sisa persentasenya variabel pendukung terbilang kecil, yaitu sebesar 26,6%. Hal ini memberikan informasi bahwa sebenarnya perlu dilakukan analisis terhadap variabel lain tersebut untuk lebih mendukung hasil penelitian ini. Hasil penelitian yang dilakukan (Ketut Dartha, 2010), Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Kota Malang.

Penelitian yang dilakukan (Saputra, 2020), Pengaruh pendidikan dan pelatihan, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya Manusia kabupaten gowa. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa Diklat dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa, sedangkan disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan. Variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa. Selanjutnya Hasil penelitian menunjukkan bahwa Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa variabel diklat, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa variabel diklat memberikan pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa, yang berarti semakin efektif kegiatan diklat, maka kinerja pegawai semakin meningkat pula. Hal ini sesuai hasil penelitian yang dilakukan oleh Saputra (2020) bahwa diklat berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Pakpahan, 2014) yang membuktikan bahwa diklat berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian ini diperkuat oleh pernyataan (Hardjana, 2001) "Training atau pelatihan adalah kegiatan yang dirancang untuk

meningkatkan kinerja pekerja dalam pekerjaan yang diserahkan kepada mereka". Berarti bahwa dengan pelatihan kerja maka kesenjangan kemampuan karyawan dengan tuntutan pekerjaan dapat terpenuhi sehingga dapat meningkatkan hasil kerjanya. Selain itu pada saat mengikuti pelatihan karyawan memiliki banyak waktu untuk melakukan pekerjaan dengan benar sehingga setelah mengikuti pelatihan para karyawan yang mayoritas berada pada masa kerja dengan rentang 0-5 tahun mendapatkan tambahan pengalaman kerja baru yang dapat membantu karyawan memenuhi tuntutan pekerjaan sesuai kebutuhan perusahaan. Hal tersebut diperkuat oleh pernyataan (Gomes, 2003), "dengan latihan, berarti para karyawan belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar dan tepat, serta dapat memperkecil atau meninggalkan kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan".

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu oleh (Aditya, 2015), yang menyatakan pelatihan kerja berpengaruh signifikan dan secara simultan memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan. Penelitian (Sunyo, Musadieg, & Djudi, 2015) menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Sementara pada penelitian ini menunjukkan hasil bahwa pelatihan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan pelatihan kerja berpengaruh positif dan meningkatkan kinerja karyawan apabila perusahaan dapat merencanakan pelaksanaan pelatihan dengan baik. Dengan adanya pelatihan, maka para karyawan dapat memperbaiki kekurangan mereka dalam melakukan pekerjaan karena pada saat mengikuti proses pelatihan karyawan di ajarkan untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan benar oleh instruktur pelatihan yang menguasai materi pelatihan sehingga setelah mengikuti program pelatihan karyawan dapat meminimalisir kesalahan dalam bekerja dan dapat memberikan impact berupa peningkatan kinerja yang baik. Jadi, penelitian ini dapat mendukung penelitian terdahulu bahkan memperkuat dan memvariasi penelitian yang sudah ada.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian dan hasil analisis yang ditunjukkan pada pejelasan sebelumnya dapat dilakukan analisis hasil, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh masing-masing variabel terhadap variabel kinerja aparatur perhitungan koefisien determinasi atau *R Square (R²)*, adalah

sebesar 0,743 atau 74,3 % variabel kinerja aparatur dipengaruhi oleh variabel metode pelatihan. Sisanya $100\% - 74.3\% = 25.7\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2. Metode Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur, berarti bahwa dengan meningkatkan metode pelatihan, maka aparatur akan memiliki hasil kerja yang cukup tinggi.
3. Materi Diklat berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja aparatur, berarti bahwa dengan menurunnya materi diklat, maka akan mempengaruhi kinerja aparatur, dimana keahlian dan pengalaman dalam pelatihan masih perlu dibenahi atau dilakukan pelatihan tambahan.
4. Pelatih Diklat berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja aparatur, berarti bahwa kualitas pelatih secara profesional, maka akan mempengaruhi kinerja aparatur. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan merupakan salah satu faktor penentu kinerja aparatur pada kantor Kabupaten Pulau Taliabu.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, M. R. (2015). *Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Primatexco Indonesia, Batang)*.
- Basri, H. (2017). Analisis Pengembangan Karir Aparatur Sipil Negara Berdasarkan Merit Sistem (Studi Penelitian Di Pemerintah Kabupaten Aceh Tengah). *Tesis*, 1–207.
- Gomes, F. C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi kedua. *Penerbit: Andi, Yogyakarta*.
- Hardiyansyah, H. (2018). *Kualitas Pelayanan Publik: Konsep, Dimensi, Indikator dan Implementasinya*. Gava Media.
- Hardjana, A. M. (2001). *Training SDM yang efektif*. Kanisius.
- I Ketut Dartha. (2010). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Kota Malangengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Kota Malang. *Jurnal Ekonomi MODERNISASI*, 6(2), 140–160.
- Indonesia, U.-U. R. (2014). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014*

Tentang Aparatur Sipil Negara.

- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). Human Resource Management, terjemahan. *Edisi Kesepuluh, Jakarta, Salemba Empat.*
- Pakpahan, E. S. (2014). *Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang).* Brawijaya University.
- Pemerintah, P. (2000). PP No 101 Tahun 2000. *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan Dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil, 1999(September), 1–2.*
- Prasetyono, D., Suud, M., & Zuraida, L. (2018). *Analisis dan Implementasi Peningkatan Kinerja Melalui Kompensasi dan Motivasi Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Kabupaten Temanggung.* STIE Widya Wiwaha.
- Rahmawati, A. (2017). Efektivitas program penyelenggaraan Diklat SDM. *Jurnal Ilmiah Manajemen Publik Dan Kebijakan Sosial, 1(2), 104–121.*
- Saputra, R. (2020). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Dan *Repository.Unibos.Ac.Id.* Retrieved from <https://repository.unibos.ac.id/xmlui/handle/123456789/274%0A>
- Simamora, V. S. P. (2014). *Pengaruh Budaya Organisasi, Sistem Pengukuran Kinerja, dan Sistem Penghargaan terhadap Kinerja Manajerial pada PT. Federal International Finance di Kota Medan.* UNIMED.
- Siswanto, B. (2019). Pengaruh Motivasi kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Ayan, 8(5), 55.*
- Sunyo, A. A., Musadieg, M. Al, & Djudi, M. (2015). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. TASPEN (Persero) Cabang Malang) Arif. *Jurnal Administrasi Bisnis, 28(1), 93–99.*
- Suryadi, I., & Efendi, S. (2019). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Biro Kepegawaian Di Badan Kepegawaian Negara (Bkn) Jakarta. *Oikonomia: Jurnal Manajemen, 14(2).*
- Tambunan, J. R. (2020). *Jurnal Widya INDUSTRI REGIONAL I DI MEDAN Jurnal Widya. 1(April).*
- Ujang Sumarwan, F. T. (2019). *Strategi pemasaran dalam perspektif perilaku konsumen.* Retrieved from <https://books.google.co.id/books?id=gjP4DwAAQBAJ>
- Yudisthesia, R. (2020). Analisis Kinerja Aparatur Sekretariat Daerah Kabupaten Balangan. *Jurnal Ilmu Politik & Pemerintahan Lokal, 1(2).*

