

PENGARUH DIKLAT TERHADAP KINERJA PEGAWAI ASN PADA DINAS XX DI KABUPATEN BENGKALIS

Yogie Rahmat¹

Sri Hartati²

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau

E-mail: yogierahmat@lecturer.stieriau-akbar.ac.id

E-mail: srihartati123@gmail.com

Abstract, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Diklat Terhadap Kinerja Pegawai ASN pada Dinas XX di Kabupaten Bengkalis dengan jumlah responden sebanyak 34 orang pegawai. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat Pengaruh Diklat Terhadap Kinerja Pegawai ASN pada Dinas XX di Kabupaten Bengkalis dengan persamaan regresi $Y = 7.333 + 0.812X$. Berdasarkan hasil Uji t diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Diklat sebesar 5.262 (lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.69389), maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Diklat berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai ASN pada Dinas XX di Kabupaten Bengkalis. Berdasarkan uji nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0.464, Artinya bahwa variabel Diklat memberikan pengaruh sebesar 46.4% terhadap Kinerja Pegawai ASN pada Dinas XX di Kabupaten Bengkalis.

Keyword : Education and Training, Performance

PENDAHULUAN

Pelatihan dan langkah-langkah pendidikan lebih lanjut adalah proses pengembangan keterampilan dan kemampuan karyawan, terutama untuk tujuan peningkatan kinerja. Tanpa pembentukan atau pengembangan yang dilakukan di dalam organisasi, hal ini tentunya berdampak pada efektifitas dan efisiensi pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Pelatihan adalah wadah lingkungan bagi karyawan untuk memperoleh atau mempelajari sikap, keterampilan, kemampuan, pengetahuan, dan perilaku tertentu yang berkaitan dengan pekerjaannya. Pelatihan melibatkan banyak kegiatan yang mendidik karyawan tentang kebijakan dan prosedur untuk kemajuan organisasi di masa depan. Pelatihan dapat membantu Anda meningkatkan keterampilan Anda. Pengembangan dan inovasi dalam organisasi menjadi hal yang perlu ada untuk membawa organisasi menjadi lebih baik dalam mencapai tujuan dan sasaran secara efektif dan efisien. Maju mundurnya organisasi/instansi tergantung juga pada kreatifitas yang dimiliki oleh sumber daya manusia. Pegawai yang mempunyai

kompetensi dapat menciptakan pemikiran yang inovatif. Kompetensi merupakan pengetahuan yang ada pada diri seseorang berupa keterampilan, keahlian dan sikap yang menciptakan suatu gagasan yang baru. Kunci untuk mengatasi perubahan tersebut yaitu dengan adanya suatu inovasi atau pemikiran inovatif yang dimiliki setiap instansi yang sangat berperan penting untuk kemajuan organisasi.

Pegawai memegang peranan penting dalam melakukan kegiatan pemerintahan dan pembangunan karena pegawai merupakan unsur penyelenggara pemerintahan negara dan pembangunan untuk mencapai tujuan tingkat nasional. Oleh karena itu, tentunya pegawai harus memiliki kemampuan dan keahlian untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya agar dapat melaksanakan tugas dan fungsinya secara efektif dan efisien. Pemerintah melaksanakan berbagai program dan kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan keahlian pegawai di bidangnya masing-masing.

Berikut gambaran tentang jumlah pegawai pada Dinas XX di Kabupaten Bengkalis.

Tabel 1:

Data Jumlah Pegawai ASN Dinas XX di Kabupaten Bengkalis.

Tahun	Jumlah Pegawai	Persentase (%)
2015	39	-
2016	40	2.56 %
2017	40	0 %
2018	33	-17.5 %
2019	35	2.94 %

Sumber : Dinas XX di Kabupaten Bengkalis, 2020

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa pada tahun 2015 jumlah pegawai sebanyak 39 orang, pada tahun 2016 jumlah pegawai meningkat menjadi 40 orang, pada tahun 2017 jumlah pegawai tetap sebanyak 40 orang pegawai, pada tahun 2018 jumlah pegawai

mengalami penurunan menjadi 34 orang, dan pada tahun 2019 jumlah pegawai sebanyak 35 orang, peningkatan maupun penurunan pegawai disebabkan sering terjadi pemutasi pegawai yang dilakukan oleh kepala Dinas XX Kabupaten Bengkalis.

Tabel 2:

Data tingkat pendidikan Pegawai pada Dinas XX di Kabupaten Bengkalis pada tahun 2019

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentasi
1	SLTA/Sederajat	10	28.6%
2	D.III	1	2.9%
3	S.I	20	57.1%
4	S.2	4	11.4%
Jumlah		35	100%

Sumber : Dinas XX di Kabupaten Bengkalis, 2020

Dari tabel diatas pegawai pada Dinas XX di Kabupaten Bengkalis yang berpendidikan SLTA/Sederajat sebanyak 10 orang, yang berpendidikan D.III sebanyak 1 orang, yang berpendidikan S.I sebanyak 20

orang pegawai dan pegawai yang berpendidikan S.2 sebanyak 4 orang pegawai, jadi dapat disimpulkan bahwa pegawai yang berpendidikan terakhir terbanyak yaitu S.I

Tabel 3

Data Pelatihan Pegawai pada Dinas XX di Kabupaten Bengkalis selama tahun 2019

No	Bentuk Pelatihan	Jumlah peserta
1	Pelatihan tentang penggunaan Bahasa Indonesia di dalam Administrasi Perkatoran	1
2	Pelatihan Tentang Penggunaan Sistem Informasi Daerah (SIPD)	1
3	Pelatihan penyusunan Analisis Jabatan dan Peta Jabatan	1
4	Pelatihan Penyusunan APBD	1
5	Pelatihan penyusunan SKP	1
6	Pelatihan Penyusunan Laporan SAKIP (Sistem Akuntabilitas Pemerintahan)	1
7	Pelatihan Petugas Desa Mandiri Pangan (PEMAPAN)	1
8	Pelatihan Petugas Neraca Bahan Makanan (NBM)	1
9	Pelatihan Penyusunan Analisis Pola Konsumsi Pangan	1
10	Pelatihan Pemanfaatan Lahan Pekarangan Untuk Pengembangan Pangan	1
11	Pelatihan Halaman Asri Teratur Indah Dan Nyaman	1
12	Pelatihan Lomba Cipta Menu	1
13	Pelatihan Perpajakan	1
14	Pelatihan Laporan Keuangan Dan Aset Daerah Yang Berbasis Aktual	1
15	Pelatihan Pengadaan Barang Dan Jasa	2
16	Pelatihan Peningkatan Kapasitas Bagi Bandahara Pengeluaran	1
17	Pelatihan Penatausahaan Bendahara OPD	1
18	Pelatihan Penatausahaan Dan Pertanggungjawaban Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bengkalis	1
Jumlah Peserta Yang Ikut		19

Sumber : Dinas XX di Kabupaten Bengkalis, 2020

Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas dapat dirumuskan permasalahan yang penulis kemukakan adalah apakah Diklat Berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas XX di Kabupaten Bengkalis ?

TINJAUAN PUSTAKA

1) Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2016:10), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sedangkan menurut Sutrisno (2013:3), manajemen sumber daya manusia adalah bidang strategis dan organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Menurut Nuraini (2013:3) merupakan perencanaan, pengorganisasian, penganalisaan, pengawasan, kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan SDM agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Menurut Hasibuan (2016:14) adalah:

- a. Menetapkan jumlah, kualitas dan penetapan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan job description, job specification, job requirement dan job evaluation.
- b. Menetapkan penarikan, seleksi dan penetapan karyawan berdasarkan asas the right man in the right palce and the right job.
- c. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
- d. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- e. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
- f. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan - perusahaan sejenis.
- g. Memonitor kemajuan teknik dan pengembangan serikat buruh.
- h. Melaksanakan pendidikan, pelatihan, dan penilaian prestasi kerja karyawan

- i. Mengatur mutasi karyawan baik vertikel maupun horizontal
- j. Mengatur pensiun, pemberhentian dan pesangon.

2) Pendidikan Dan Pelatihan (DIKLAT)

Sutrisno dalam Pojoh, dkk (2014:426) menyatakan pendidikan merupakan totalitas interaksi manusia untuk pengembangan manusia seutuhnya, dan pendidikan merupakan proses yang terus-menerus yang senantiasa berkembang. Melalui pendidikan seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap tahu, mengenal dan mengembangkan metode berfikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan dikemudian hari (Sedarmayanti dalam Pojoh, dkk, 2014:426).

Menurut Intruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 15 Tanggal 13 September 1974 Dalam Hasibuan (2016:69), pendidikan adalah segala usaha untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia Indonesia jasmaniah dan rohani yang berlangsung seumur hidup baik didalam maupun diluar sekolah, dalam rangka persatuan Indonesia dan masyarakat yang adil dan makmur berdasarkan pancasila.

Pelatihan adalah sebuah proses dimana memberikan karyawan pengetahuan, dan keterampilan yang spesifik dan dapat diidentifikasi untuk digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini (Mathis dan Jackson dalam Pojoh, dkk, 2014:426). Pelatihan dilaksanakan untuk karyawan baru agar dapat menjalankan tugas-tugas baru yang dibebankan dan untuk karyawan lama guna meningkatkan mutu pelaksanaan tugasnya sekarang maupun masa depan. Dijelaskan pula bahwa pelatihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktik dari pada teori (Ardana, dalam Pojoh, dkk, 2014:426).

Tujuan Dan Manfaat Pendidikan Dan Pelatihan

Peraturan Pemerintah (PP) No 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Jabatan Pegawai Negeri Sipil pasal 2 menjelaskan bahwa tujuan Diklat adalah:

- a) Meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara

profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika ASN sesuai dengan kebutuhan instansi;

- b) Menciptakan pegawai yang mampu berperan sebagai pembaharuan dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa;
- c) Menetapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, dan pemberdayaan masyarakat;
- d) Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintah dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

Pentingnya Pendidikan Dan Pelatihan

Pendidikan dan Pelatihan dapat dipandang sebagai salah satu bentuk investasi. Oleh karena itu, setiap organisasi harus memperhatikan pendidikan dan pelatihan bagi pegawainya. Menurut Soekidjo Notoatmodjo dalam Rezita (2014:15) bahwa pentingnya program pendidikan dan pelatihan antara lain:

- a) Sumber daya manusia atau pegawai yang menduduki suatu jabatan tertentu dalam organisasi, belum tentu mempunyai kemampuan yang sesuai dengan persyaratan yang diperlukan dalam jabatan tersebut. Oleh sebab itu pegawai baru ini perlu penambahan kemampuan yang mereka perlukan.
- b) Kemajuan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi, jelas akan mempengaruhi suatu organisasi/instansi. Oleh karena itu jabatan-jabatan yang dulu belum diperlukan, sekarang diperlukan. Sehingga diperlukan penambahan atau peningkatan kemampuan yang diperlukan oleh jabatan tersebut.
- c) Di dalam masa pembangunan ini, organisasi atau instansi baik pemerintah atau swasta merasa terpanggil untuk menyelenggarakan pelatihan-pelatihan bagi para pegawainya agar diperoleh efektivitas dan efisiensi kerja sesuai dengan masa pembangunan.

Sedangkan Hasibuan (2010:120) menyatakan bahwa "Pendidikan dan pelatihan adalah suatu proses untuk meningkatkan keahlian teoritis, konseptual dan moral pegawai". Dengan kata lain orang yang mendapatkan pendidikan dan pelatihan secara berencana cenderung lebih dapat bekerja secara terampil jika dibandingkan dengan pegawai yang tidak mengikuti pendidikan dan pelatihan. Oleh karena itu pendidikan dan pelatihan semakin penting karena tuntutan pekerjaan sebagai akibat dari

perubahan situasi, kondisi kerja, dan kemajuan teknologi yang semakin hari semakin ketat persaingannya.

Hal ini dirangkum seperti yang dikatakan Mangkunegara (Dalam Iskandar, 2021:535) yakni segala bentuk pelatihan yang dibuat oleh perusahaan memiliki komponen-komponen sebagai berikut

- a) Tujuan dan sasaran pelatihan harus jelas dan dapat diukur.
- b) Para pelatih (trainers) harus ahlinya yang berkualifikasi memadai.
- c) Materi pelatihan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai.
- d) Metode pelatihan harus sesuai dengan kemampuan pekerja yang menjadi peserta.
- e) Peserta pelatihan harus memenuhi persyaratan yang ditentukan

Indikator Pendidikan dan Pelatihan

Rivai (2004:240) mengemukakan indikator pendidikan dan pelatihan terdiri dari:

- 1) Materi yang dibutuhkan.
Materi disusun dari estimasi kebutuhan tujuan latihan, kebutuhan dalam bentuk pengajaran keahlian khusus, menyajikan pengetahuan yang diperlukan.
- 2) Metode yang digunakan.
Metode yang dipilih hendaknya sesuai dengan jenis pelatihan yang akan dilaksanakan.
- 3) Kemampuan instruktur pelatihan.
Mencari sumber-sumber informasi yang lain yang mungkin berguna dalam mengidentifikasi kebutuhan pelatihan.
- 4) Sarana atau prinsip-prinsip pembelajaran.
Pedoman dimana proses pekerjaan akan lebih efektif.
- 5) Peserta.
Sangat penting untuk memperhitungkan tipe pekerjaan dan jenis pekerjaan yang akan dilatih.
- 6) Evaluasi pelatihan.
Hendaknya dievaluasi hasil yang didapat dalam pelatihan, dan memperhitungkan tingkat reaksi, tingkat belajar, tingkah laku kerja, tingkat organisasi, dan nilai akhir.

3) Kinerja

Mangkunegara (2014:9) kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan

tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Bernardin dalam Sudarmanto (2014:8) menyatakan kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu. Menurut Wibowo (2010:7) mengemukakan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007:153). Edison, Anwar, Komariyah (2016:190) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Nawawi dalam Widodo (2015:131) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/ material maupun non fisik/ non material. Menurut Rivai dan Sagala dalam Priansa (2016:269) kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Penilaian Kinerja

Sedarmayanti (2017:285) penilaian kinerja adalah sistem formal untuk memeriksa/ mengkaji dan mengevaluasi secara berkala kinerja seseorang. Kinerja dapat pula dipandang sebagai perpaduan dari :

- 1) Hasil kerja (apa yang harus dicapai oleh seseorang).
- 2) Kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya).

Menurut Widodo (2015:134) penilaian kinerja adalah salah satu tugas penting untuk dilakukan oleh seorang manajer atau pimpinan. Walaupun demikian, pelaksanaan kinerja yang objektif bukanlah tugas yang sederhana. Mangkunegara (2014:10) penilaian kinerja merupakan penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi. Disamping itu juga, untuk menentukan kebutuhan pelatihan kerja secara tepat, memberikan tanggung jawab yang sesuai kepada karyawan sehingga dapat melaksanakan pekerjaan yang lebih baik dimasa mendatang.

Menurut Davis dalam Kasmir (2016:185) penilaian kinerja merupakan suatu proses dimana organisasi mengevaluasi hasil kerja individu pegawai. Jadi kinerja

perlu dilakukan melalui suatu proses tertentu seperti yang telah ditetapkan oleh masing-masing perusahaan.

Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Kasmir (2016:200), mengemukakan bahwa secara ringkas tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan.
- 2) Keputusan penempatan.
- 3) Perencanaan dan pengembangan karir.
- 4) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan.
- 5) Penyesuaian kompensasi.
- 6) Inventori kompetensi pegawai.
- 7) Kesempatan kerja adil.
- 8) Komunikasi efektif antara atasan bawahan.
- 9) Budaya kerja.
- 10) Menerapkan sanksi.

Sedarmayanti (2017:288) tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Mengetahui keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) Sebagai dasar bidang perencanaan kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
- 3) Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan secara optimal, sehingga dapat diarahkan jenjang/ rencana karirnya, kenaikan pangkat, dan kenaikan jabatan.
- 4) Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.
- 5) Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian, khususnya kinerja dalam bekerja.
- 6) Secara pribadi, karyawan mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat memacu perkembangannya. Bagi atasan yang menilai akan lebih memperhatikan dan mengenal bawahan/ karyawannya, sehingga dapat lebih memotivasi karyawan.
- 7) Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi peneliti dan pengembangan dibidang kepegawaian.

Manfaat Penilaian Kinerja

Manfaat penilaian kinerja secara singkat dapat dilihat sebagai berikut menurut Sedarmayanti (2017:288) :

1. Meningkatkan prestasi kerja.
Dengan adanya penilaian, baik pimpinan maupun karyawan memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan/ prestasinya.
2. Memberi kesempatan kerja yang adil.

Penilaian akurat dapat menjamin karyawan memperoleh kesempatan menempati sisi pekerjaan sesuai kemampuannya.

3. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan.
Melalui penilaian kinerja, terdeteksi karyawan yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.
4. Penyesuaian kompensasi.
Melalui penilaian, pimpinan dapat mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi, dan sebagainya.
5. Keputusan promosi dan demosi.
Hasil penilaian kinerja dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan untuk mempromosikan atau mendemosikan karyawan.
6. Mendiagnosis kesalahan desain pekerjaan.
Kinerja yang buruk mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian kinerja dapat membantu mendiagnosis kesalahan tersebut.
7. Menilai proses rekrutmen dan seleksi.
Kinerja karyawan baru yang rendah dapat mencerminkan adanya penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi.

Indikator Kinerja

Menurut Permendagri No 46 tahun 2011, Untuk mengukur indikator kinerja pegawai ASN dapat dilihat sebagai berikut:

- 1) Orientasi pelayanan
Orientasi pelayanan adalah sikap atau perilaku kerja ASN dalam memberikan pelayanan terbaik kepada yang dilayani antara lain meliputi masyarakat, atasan, rekan kerja, unit kerja terkait dan instansi lain.
- 2) Integritas
Integritas adalah kemampuan untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma dan etika dalam organisasi.
- 3) Komitmen
Komitmen adalah Kemauan dan kemampuan untuk menyelaraskan sikap dan tindakan ASN untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas dari pada kepentingan diri sendiri, seseorang ataupun golongan.
- 4) Disiplin
Disiplin adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang

ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/ atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

- 5) Kerjasama
Kerjasama adalah kemauan dan kemampuan ASN untuk bekerja sama dengan rekan sekerja, atasan, bawahan dalam unit kerjanya serta instansi lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar besarnya.
- 6) Kepemimpinan
Kepemimpinan adalah kemampuan dan kemauan ASN untuk memotivasi dan mempengaruhi bawahan ataupun orang lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya demi tercapainya tujuan organisasi.

4) Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan tinjauan pustaka, maka dapat ditarik suatu hipotesis bahwa Diduga Diklat Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Pegawai ASN Pada Dinas XX di Kabupaten Bengkalis.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di kantor Dinas XX di Kabupaten Bengkalis yang berlatar di jalan Antara, Kabupaten Bengkalis, Provinsi Riau dengan seluruh Pegawai ASN Dinas XX di Kabupaten Bengkalis yang berjumlah 35 orang dan sample sebanyak 34 orang orang dikarenakan peneliti tidak menjadi bagian dari objek penelitian.

Data yang telah dikumpulkan melalui kuisioner dianalisis guna memecahkan permasalahan yang diperoleh secara lengkap dan menyimpulkan hasil penelitian. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisa deskriptif dan kuantitatif.

Menurut Sugiyono (2012:148) analisa deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum (generalisasi). Analisis Deskriptif gunakan untuk menggambarkan atau menginterpretasikan data atau informasi yang diperoleh dari penyebaran daftar pertanyaan (kuesioner) maupun hasil wawancara. Dalam hal ini, hasil analisis menjelaskan suatu kondisi, proses, karakteristik dari suatu variabel, serta memberikan interpretasi dari data tersebut. Teknik ini digunakan untuk mengungkap

mengenai gambaran DIKLAT serta kinerja pegawai ASN Dinas XX di Kabupaten Bengkalis.

Sedangkan analisa kuantitatif merupakan data penelitian berupa angka – angka yang kemudian diolah dan dianalisa menggunakan statistik untuk diambil kesimpulannya (Arikunto, 2010:282). Analisis kuantitatif digunakan dalam Penelitian ini adalah uji kesesuaian data, regresi linier sederhana, uji hipotesis. Berikut adalah penjelasan masing-masing analisis kuantitatif.

1) Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk melihat sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur (Syofian Siregar, 2016:162). Dalam pengujian validitas, instrumen diuji dengan menghitung koefisien korelasi (r_{xy}) antara skor item dan skor totalnya dalam taraf kepercayaan 95% atau = 0,05.

Karena skala pengukuran data dalam penelitian ini menggunakan skala Likert, maka uji validitas menggunakan korelasi product moment (Syofian Siregar, 2016:164)

$$r_{xy} = \frac{N \sum(XY) - \sum(X) \sum(Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

- r_{xy} : Koefisien korelasi
- X : Skor Butir
- Y : Skor total yang diperoleh
- N : Jumlah responden

Pada penelitian ini nilai koefisien korelasi diperoleh dengan bantuan analisis SPSS 23. Menurut Syofian Siregar (2016:164) instrumen dikatakan valid apabila:

1. Jika nilai koefisien korelasi (r_{xy}) melebihi 0,3
2. Jika nilai koefisien korelasi $r_{xy} > r_{tabel} (\alpha; n-2)$, n = jumlah sampel.
3. Nilai signifikansi $\leq \alpha$

Uji Realibilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui kehandalan alat ukur atau untuk mengetahui konsistensi alat ukur jika digunakan untuk mengukur objek yang sama lebih dari sekali.

Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi adalah yang mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya (reliabel). Pengujian reliabilitas dilakukan terhadap item pernyataan yang valid. Uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah

dengan metode Alpha Cronbach (Syofian Siregar, 2016:164) .

$$r_{11} = \left\{ \frac{k}{k-1} \right\} \left\{ 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2} \right\}$$

Keterangan:

- r_{11} : Reabilitas instrumen
- k : Banyaknya butir pertanyaan atau soal
- $\sum \sigma b^2$: Jumlah varians butir
- σ^2 : Varians total

Nilai varians tiap butir (σ) dapat diperoleh dengan menggunakan persamaan sebagai berikut:

$$\sigma^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{\sum(X)^2}{N}}{N}$$

Keterangan:

- σ : Varians tiap butir
- X : Jumlah skor
- N : Jumlah responden

Reliabilitas menunjukkan akurasi dan ketepatan dari pengukurannya. Reliabilitas berhubungan dengan konsistensi dari pengukur. Suatu pengukur dikatakan reliabel (dapat diandalkan) jika dapat dipercaya. Supaya dapat dipercaya, maka hasil dari pengukuran harus akurat dan konsisten. Untuk uji reliabilitas digunakan Teknik Alpha Cronbach, dimana suatu instrumen dapat dikatakan handal (reliabel) bila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar 0,6 atau lebih

2) Analisis Regresi Linear Sederhana

Regresi linier sederhana digunakan untuk melihat arah hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat, adapun bentuk umum persamaan regresi linier sederhana adalah (Sugiyono, 2012:261):

Rumus : $Y = a + bX + e$

Dimana:

- Y = Kinerja Pegawai,
- X = Diklat,
- a = konstanta
- b = koefisien regresi,
- ϵ = Epsilon/ tingkat kesalahan

3) Uji Hipotesis

Uji T

Uji t digunakan untuk menguji signifikan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, apakah Variabel X (DIKLAT) benar-benar berpengaruh terhadap Variabel Y (Kinerja Pegawai). Secara terpisah atau parsial pengujian ini dilakukan dengan membandingkan t yang akan dapat dari perhitungan dengan nilai t yang ada pada tabel t dengan tingkat kesalahan (α) sebesar 5% dari derajat kebebasan atau degree of freedom (dt)

sebesar $df = n - k$ dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima
Berarti hipotesa diterima, maksudnya ada pengaruh yang positif dan berarti/signifikan antara DIKLAT terhadap Kinerja Pegawai.
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak
Berarti hipotesa ditolak maksudnya tidak ada pengaruh yang positif dan berarti /signifikan antara DIKLAT terhadap Kinerja Pegawai.

Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Determinasi (R^2) dalam regresi linier digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel bebas terhadap p variabel terikat berikut rumus koefisien determinasi (R^2) adalah sebagai berikut dalam Sanusi (2011:136)

$$R^2 = \frac{SSR}{SST}$$

Dimana:

- R^2 = Determinasi
- SSR = Keragaman Regresi
- SST = Keragaman Total.

HASIL

Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode atau analisa kuantitatif, karena penelitian ini bertujuan untuk mengukur seberapa besar pengaruh Diklat terhadap Kinerja Pegawai.

Untuk mengetahui arah hubungan Diklat terhadap Kinerja Pegawai digunakan analisa regresi sederhana, Dengan rumus:

$$Y = a + bX + \epsilon$$

Keterangan:

- Y = Kinerja
- a = Konstanta
- b = Koefisien Regresi
- X = Diklat

Hasil persamaan regresi ini dipakai untuk menguji hipotesis dengan menggunakan t test dengan tingkat keyakinan 95%, Jika hasil regresi p-value > 0,05 H_0 tidak dapat ditolak yang berarti H_a ditolak, sebaliknya jika p-value < 0,05 H_0 ditolak atau H_a diterima,

Tabel berikut ini akan memperlihatkan hasil dari perhitungan untuk analisis regresi dari 34 responden :

Tabel 4
Hasil Uji Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.333	7.298		1.005	0.323
	DIKLAT	0.812	0.154	0.681	5.262	0.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data Olahan SPSS, 2020

Berdasarkan tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi yang dihasilkan adalah :

$$Y = 7.333 + 0.812x$$

Dari persamaan regresi diatas menunjukkan koefisien regresi dari nilai dari beta (b) bernilai positif. Hal ini menunjukkan variabel bebas apabila ditingkatkan maka akan menimbulkan peningkatan pada variabel terikatnya.

Artinya :

1. Nilai a = 7.333 menunjukkan bahwa jika Diklat dianggap nol maka tingkat Kinerja adalah sebesar 7.333 satuan.
2. Nilai koefisien regresi = 0.812 menunjukkan bahwa apabila nilai Diklat naik 1 satuan, maka variabel

Kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0.812 satuan. Koefisien regresi bernilai positif, berarti semakin baik Diklat akan semakin meningkat pula kinerja pegawai ASN Pada Dinas XX di Kabupaten Bengkalis.

Uji T

Hasil penelitian dengan menggunakan uji t dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5
Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.333	7.298		1.005	0.323
	DIKLAT	0.812	0.154	0.681	5.262	0.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data Olahan SPSS, 2020

Untuk menguji signifikansi dari variabel independen, dilihat dengan membandingkan antara thitung dengan ttabel, Jika thitung >ttabel maka hipotesis diterima, dan jika thitung <ttabel maka hipotesis ditolak, besarnya thitung dapat dilihat dari t tabel 5.262.

Dari hasil Uji t diperoleh nilai thitung untuk variabel Diklat sebesar 5.262 (lebih

besar dari ttabel sebesar 1.69389), dan P_{Value} sebesar 0.000 < 0.05,) maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Diklat berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai ASN Pada Dinas XX di Kabupaten Bengkalis.

Uji Determinasi R Square (R²).

Untuk mengetahui besarnya pengaruh dari variabel independen dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 6
Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.681 ^a	0.464	0.447	5.483	2.357

a. Predictors: (Constant), DIKLAT

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data Olahan SPSS, 2020

Berdasarkan perhitungan nilai tersebut diatas diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0.681, artinya ada pengaruh yang kuat antara variabel Diklat terhadap Kinerja. Kemudian nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0.464. Artinya bahwa variabel Diklat memberikan sumbangan pengaruh sebesar 46.4% terhadap Kinerja pegawai ASN Pada Dinas XX di Kabupaten Bengkalis, sisanya sebesar 53.6% dipengaruhi oleh faktor yang tidak diteliti pada penelitian ini.

KESIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian ini diperoleh beberapa kesimpulan yang secara ringkas disajikan sebagai berikut : 1). Dari hasil Uji t diperoleh nilai thitung untuk

variabel Diklat sebesar 5.262 (lebih besar dari ttabel sebesar 1.69389), dan P_{Value} sebesar 0.000 < 0.05,) maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Diklat berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai ASN Pada Dinas XX di Kabupaten Bengkalis. 2). Berdasarkan perhitungan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0.681, artinya ada pengaruh yang kuat antara variabel Diklat terhadap Kinerja. Kemudian nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0.464. Artinya bahwa variabel Diklat memberikan sumbangan pengaruh sebesar 46.4% terhadap Kinerja pegawai ASN Pada Dinas XX di Kabupaten Bengkalis, sisanya sebesar 53.6% dipengaruhi oleh faktor yang tidak diteliti pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Ambar, Teguh Sulistiyani dan Rosidah. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta : Graha Ilmu

Bambang, Kusriyanto, 2002, Meningkatkan Produktivitas Karyawan, Seri Manajemen, Cetakan Kedua, LPPM, Jakarta.

Dartha, I Ketut. 2010. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (DIKLAT) Terhadap

Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Kota Malang. Jurnal Ekonomi MODERNISASI: Fakultas Ekonomi – Universitas Kanjuruhan Malang.

Dessler, Gary. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh, Jilid 2, PT. Indeks: Jakarta.

- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- _____. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit : PT. Bumi Aksara, Jakarta
- _____. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Iskandar, I., & Risman, R, 2021. pengaruh pendidikan dan pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada dinas XYZ Provinsi Riau. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 12(4), 532-541.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok : PT. Rajagrafindo Persada.
- Mangkuprawira, S., dan A.V. Hubeis. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yayasan Aini Syam: Pekanbaru.
- Pojoh, Tirza Pingkan, Dkk. 2014. *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (DIKLAT) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (PERSERO) Wilayah Suluttengo*. Jurnal EMBA Vol.2 No.4 Desember 2014: Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Rezita, Riza. 2015. *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (DIKLAT) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perpustakaan Dan Arsip Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta (BPAD DIY)*. Skripsi: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Rivai. 2004. *Penilaian Prestasi Kerja Teori dan Praktek*. Jakarta. PT. Ganudra Pustaka Utama.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Sudarmanto, 2014, *Kinerja dan Pengembangan Kompensasi SDM*, Pustaka pelajar, Yogyakarta
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____, 2008, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kelima. Yogyakarta: Prenada Media
- Wesman, Dede Triani. 2013. *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (DIKLAT) Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Pekanbaru*. Skripsi: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press