

SKRIPSI

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN,
PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN DAERAH PROVINSI
SULAWESI SELATAN**

DALAL ADNAN

E011 18 1017



**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS HASANUDDIN**

2022



**UNIVERSITAS HASANUDDIN
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

ABSTRAK

Dalal Adnan (E011181017). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan) Tahun 2022. XVI + 96 Halaman + 5 Gambar + 29 Tabel + 69 Daftar Pustaka + Lampiran + Dibimbing Oleh Prof. Dr. H. Muh. Akmal Ibrahim, M.Si dan Dr. Nur Indrayati Nur Indar, M.Si

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Sampel pada penelitian ini adalah pegawai kantor Bappelitbangda Provinsi Sulawesi Selatan yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan (Diklat) tahun 2018, 2019, 2020, dan 2021 yang berjumlah 66 orang. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner yang dibagikan secara langsung. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer dan data sekunder merupakan data pendukung yang didapatkan dari lokus penelitian seperti data pegawai sampai profil instansi. Analisis data menggunakan analisis regresi sederhana untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien beta *Unstandardized* sebesar 0,268 dan bernilai positif, hasil uji koefisien determinasi sebesar 0,064 atau 6,4% dan hasil Uji Simultan menunjukkan hasil yang signifikan.

Kata Kunci : Pendidikan dan Pelatihan, Kinerja Pegawai



**UNIVERSITAS HASANUDDIN
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

ABSTRACT

Dalal Adnan (E011181017). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan) Tahun 2022. XVI + 96 Pages + 5 Images + 29 Tables + 69 Bibliography + Attachment + Guided By Prof. Dr. H. Muh. Akmal Ibrahim, M.Si and Dr. Nur Indrayati Nur Indar, M.Si

This study aims to determine how much influence education and training (training) has on employee performance at the Development Planning, Research and Regional Development Agency of South Sulawesi Province.

This research is a quantitative research. The sample in this study were employees of the South Sulawesi Province Bappelitbangda office who had attended education and training (Diklat) in 2018, 2019, 2020, and 2021, totaling 66 people. Data was collected using a questionnaire that was distributed directly. The data used in this study is primary data and secondary data is supporting data obtained from the research locus such as employee data to agency profiles. Data analysis used simple regression analysis to determine the effect of education and training on employee performance.

The results showed that education and training had a positive and significant effect on employee performance with the Unstandardized beta coefficient value of 0.268 and a positive value, the results of the determination coefficient test of 6.4% and the Simultaneous Test results showing significant results.

Keywords: Education and Training, Employee Performance



UNIVERSITAS HASANUDDIN
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dalal Adnan
NIM : E011181017
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bappelitbangda Provinsi Sulawesi Selatan". Adalah benar-benar merupakan hasil karya pribadi dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah dinyatakan dengan benar dalam daftar pustaka.

Makassar, 9 Mei 2022

Yang menyatakan,


Dalal Adnan



UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Dalal Adnan
NIM : E011181017
Program Studi : Administrasi Publik
Judul : Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bappelitbangda Provinsi Sulawesi Selatan.

Telah diperiksa oleh Pembimbing I dan Pembimbing II dan dinyatakan telah sesuai dengan saran tim penguji, Departemen Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin.

Makassar, 09 Mei 2022

Menyetujui,

Pembimbing I

Prof. Dr. Muh. Akmal Ibrahim, M.Si
NIP. 19601231 198601 1 005

Pembimbing II

Dr. Nur Indrayati Nur Indar, M.Si
NIP. 19640918 198803 2 001

Mengetahui,
Ketua Departemen Ilmu Administrasi

Dr. Nurdin Nara, M.Si
NIP. 19630903 198903 1 002



UNIVERSITAS HASANUDDIN
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Dalal Adnan
NIM : E011181017
Program Studi : Administrasi Publik
Judul : Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap
Kinerja Pegawai Pada Kantor Bappelitbangda
Provinsi Sulawesi Selatan

Telah dipertahankan dihadapan Sidang Penguji Skripsi Program Sarjana,
Departemen Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas
Hasanuddin.

Makassar, 9 Mei 2022

Dewan Penguji Skripsi

Ketua Sidang : Prof. Dr. Muh. Akmal Ibrahim, M.Si (.....)
Sekretaris Sidang : Dr. Nur Indrayati Nur Indar, M.Si (.....)
Anggota : 1. Dr. Badu Achmad, M.Si (.....)
2. Drs. Nelman Edy, M.Si (.....)

KATA PENGANTAR



Assalamu'Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah Rabbil'alamin...., segala puji dan syukur kepada Allah SWT karena berkat limpahan rahmat, berkah dan pertolongan-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan)”** sebagai syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana S1 jurusan Ilmu Administrasi Publik pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin. Tak lupa pula Shalawat dan salam senantiasa tercurah kepada Rasulullah Muhammad SAW yang menjadi panutan bagi seluruh umat di seluruh dunia.

Berkat izin Allah SWT dan bantuan serta bimbingan dari berbagai pihak maka penulis dapat menghadapi tiap cobaan yang mendera tiada henti. Kepada keluarga tercinta, Ayah dan Ibunda tersayang, **Adnan Halim** dan **Roslinda** kedua orang tua yang selalu mendukung, memberikan kasih sayang penuh, menemani setiap proses kuliah hingga saat ini dan terima kasih atas doa yang tiada hentinya untuk saya dalam menjalani kehidupan yang tidak selalu berjalan sesuai keinginan. Terima kasih untuk segala pengorbanan yang telah Ayah dan Ibu persembahkan untuk saya. Terkhusus Ibu yang selalu menemaniku kemana saja pada saat proses awal kuliah hingga sekarang. Terima kasih kepada kakak-kakak dan adik saya tercinta **Achmad Adnan, ABD.Latif Adnan, Siti Aida**

Yulianida dan **ABD.Halim Adnan** yang selalu memberi semangat dan berbagi canda tawa. Terima kasih untuk ponakan-ponakanku **Muhammad Azka Pradipta** dan **Azkie Rizky Ramadhani** yang lucu dan menggemas walaupun kadang bikin sakit kepala. Terima kasih kepada nenek saya **Darmiati** yang merawatku dari bayi hingga dewasa dan selalu memberikan support juga motivasi untuk terus belajar sampai sekarang saya bisa merasakan duduk di bangku perkuliahan. Selain itu tak kalah pentingnya untuk orang yang selalu mensupport saya dalam keadaan apapun, mau itu dalam keadaan terpuruk sekalipun dia selalu ada di sisi saya dan selalu ada disaat saya butuh, terima kasih untuk **Refadly Pratama Abdul Rachman** yang telah menemaniku dari semester 3 hingga penyusunan skripsi ini tanpamu saya tidak akan pernah ada di titik ini, sekali lagi terima kasih kebaikan dan semua kesan-kesan indah yang telah kita ukir bersama tidak akan pernah terlupakan, you are the best of the best people i have ever known ☺.

penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya dengan rasa tulus dan ikhlas kepada :

1. **Prof. Dr. Dwia Aries Tina Pulubuhu, MA** selaku Rektor Universitas Hasanuddin beserta para Wakil Rektor Universitas Hasanuddin dan staf
2. **Prof. Dr. Armin, M.Si** selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin
3. **Dr. Nurdin Nara, M.Si** selaku Ketua Departemen Ilmu Administrasi FISIP Universitas Hasanuddin.
4. **Dr. Muh.Tang Abdullah, S. Sos, M.AP** selaku sekretaris Departemen Ilmu Administrasi FISIP Universitas Hasanuddin.

5. **Prof. Dr. H. Muh. Akmal Ibrahim, M.Si** selaku dosen penasehat akademik sekaligus pembimbing I dan **Dr. Nur Indrayati Nur Indar, M.Si** selaku pembimbing II yang telah memberikan arahan dan masukan serta meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan, membimbing, dan menyempurnakan skripsi ini.
6. **Dr. Badu Ahmad, M.Si** dan **Dr. Nelman Edy, M.Si** selaku dewan penguji dalam ujian skripsi ini. Terima kasih atas kritik, saran, dan masukannya yang sangat membangun dalam menyempurnakan skripsi ini.
7. Para **dosen Departemen Ilmu Administrasi FISIP Universitas Hasanuddin**. Terima kasih atas bimbingan, didikan, arahan, dan motivasi yang diberikan selama perkuliahan, semoga penulis dapat memanfaatkan sebaik mungkin.
8. Seluruh staf Departemen Ilmu Administrasi (**Ibu Rosmina, Ibu Darma, Pak Lili, Ibu Cia**) dan staf di Lingkup FISIP UNHAS tanpa terkecuali. Terima kasih atas bantuan yang tiada hentinya bagi penulis selama ini.
9. Terima kasih kepada Seluruh **Pegawai Bappelibangda Prvinsi Sulawesi Selatan Terkhusus Ibu Wahyu dan kak Achmad** atas bantuannya kepada penulis selama melakukan penelitian sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
10. Terima kasih kepada keluarga besar **HUMANIS FISIP UNHAS** yang telah memberikan wadah bagi penulis dalam berorganisasi dan terima kasih atas bantuannya selama ini.
11. Terima kasih kepada teman seperjuangan **LENTERA 18** atas segala bantuan selama penulis menempuh status sebagai mahasiswa, semoga cita-cita kita bersama dapat tercapai.

12. Terima kasih kepada **FILANOIS (Firah, Inayah, Andirah, Niza, Opi, Ihza dan Shiva)** atas bantuan, asupan dan dukungan dalam penyelesaian skripsi ini.
13. Terima kasih kepada **Yuli Rahayu H.N, S.AP, Namirah S.AP, Wahyuli Rahman, Adriani Bilolo, Riski Handayani Haris dan kak Nisma Leader** atas bantuan dan dukungannya dalam penyelesaian skripsi ini.
14. Terima kasih kepada ketua angkatan dan wakil ketua angkatan (**Firman dan Dien**) atas bantuannya selama penulis menempuh status mahasiswa dan dukungannya dalam penyelesaian skripsi ini.
15. Terima kasih kepada keluarga besar **UKM BADMINTON UNHAS** yang telah menjadi rumah kedua ternyaman bagi penulis sehingga tidak merasa ada kebosanan selama di kampus dan memberikan ruang yang tidak hanya untuk berorganisasi tetapi juga dalam hal kekeluargaan dan kehangatan, terima kasih atas ilmu dan bantuannya selama ini.
16. Terima kasih kepada **KKN UJUNG TANAH-WAJO** atas kebersamaannya, asupan, keseruannya yang telah menghibur penulis selama menjalani status mahasiswa
17. Terima kasih kepada **BURENKNYA KELAS (Risna, Indah dan Muti)** telah mewarnai hari – hari penulis dari masa SMK hingga sekarang, semoga cita – cita kita tercapai.
18. Saya ingin berterima kasih kepada diriku sendiri, terima kasih sudah meredahkan egomu, terima kasih sudah sabar dari segala hal yang mengejar, terima kasih sudah berusaha berpikir positif, terima kasih sudah berani sepanjang jalan ini, terima kasih sudah tidak pernah menyerah

dengan keadaan walau sering kali merasa kalah, dan yang terakhir terima kasih sudah mau menangis untuk bangkit ☺.

19. Dan yang terakhir tak kalah pentingnya semua pihak yang tidak dapat dituliskan namanya satu per satu, yang telah membantu penulisan skripsi dan telah banyak membantu selama ini.

Tiada lain harapan penulis, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis sendiri dan bagi mereka yang membacanya untuk pengembangan ilmu pengetahuan. Akhirnya kepada Allah SWT kita memohon taufik dan hidayahNya serta ganjaran berganda untuk kita sekalian. Aamiin

Wassalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Makassar, 27 Maret 2022

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN	iv
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	v
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
I.1 Latar Belakang	1
I.2 Rumusan Masalah	8
I.3 Tujuan Penelitian.....	8
I.4 Manfaat Penelitian.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
II.1 Konsep Pendidikan dan Pelatihan	10
II.1.1 Pengertian Pendidikan dan Pelatihan	10
II.1.2 Tujuan Pendidikan dan Pelatihan	11
II.1.3 Manfaat pendidikan dan Pelatihan.....	13
II.1.4 Jenis dan Jenjang Pendidikan dan Pelatihan.....	14
II.1.5 Tahapan-tahapan Pendidikan dan Pelatihan	16
II.1.6 Proses Pendidikan dan Pelatihan	18
II.1.7 Metode Pendidikan dan Pelatihan	20
II.1.8 Evaluasi Pendidikan dan Pelatihan	22
II.2 Konsep Kinerja Pegawai	24
II.2.1 Pengertian Kinerja Pegawai	24
II.2.2 Indikator Kinerja Pegawai	25
II.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	29

II.3 Hubungan Antara DIKLAT Dengan Kinerja Pegawai	31
II.3.1 Dasar-dasar Teori/Konjungsi	31
II.4 Penelitian Terdahulu	32
II.5 Kerangka Pikir	34
II.6 Hipotesis	35
BAB III METODE PENELITIAN.....	37
III.1 Pendekatan Penelitian.....	37
III.2 Lokasi Penelitian	37
III.3 Populasi dan Sampel.....	37
III.3.1 Populasi	37
III.3.2 Sampel	38
III.4 Teknik/Instrumen Pengumpulan Data.....	42
III.4.1 Teknik Pengumpulan Data	42
III.5 Jenis dan Sumber Data	42
III.5.1 Jenis Data	43
III.6 Teknik Pengolahan dan Analisis Data	44
III.6.1 Teknik Pengolahan Data	44
III.6.2 Teknik Analisis Data	48
III.7 Defenisi operasional variabel penelitian	51
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	53
IV.1 Gambaran Umum Profil Bappelitbangda	53
IV.1.1 Sejarah Singkat Bappelitbangda	53
IV.1.2 Visi dan Misi Bappelitbangda	53
IV.1.3 Susunan Tupoksi dan Struktur Organisasi Bappelitbangda	57
IV.2 Karakteristik Responden	63
IV.2.1 Karakteristik Berdasarkan Usia	64
IV.2.2 Karakteristik berdasarkan Jenis Kelamin.....	65
IV.2.3 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir	66
IV.2.4 Karakteristik Berdasarkan Pangkat/Gol.....	67
IV.2.5 Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja.....	68
IV.3 Analisis Deskriptif Variabel.....	69
IV.3.1 Analisis Deskriptif Variabel Pendidikan dan Pelatihan	69
IV.3.2 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai.....	73

IV.4 Hasil Uji Instrumen.....	77
IV.4.1 Hasil Uji Kualitas Data.....	77
IV.4.1.1 Hasil Uji Validitas.....	77
IV.4.1.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	80
IV.4.2 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	81
IV.4.2.1 Hasil Uji Normalitas.....	81
IV.4.2.2 Hasil Uji Multikolinieritas.....	83
IV.4.2.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	84
IV.5 Analisis Data.....	84
IV.5.1 Analisis Regresi Linier Sederhana.....	84
IV.5.2 Hasil Uji Koefisien Korelasi (r).....	86
IV.5.3 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	87
IV.5.4 Hasil Uji Simultan (F).....	88
IV.6 Pembahasan Pengaruh Diklat terhadap Kinerja Pegawai.....	89
IV.6.1 Pendidikan dan Pelatihan.....	89
IV.6.2 Kinerja Pegawai.....	90
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	94
V.1 Kesimpulan.....	94
V.2 Saran.....	95
DAFTAR PUSTAKA.....	97
LAMPIRAN.....	102

DAFTAR TABEL

Tabel III.1	Jumlah Populasi Bappelitbangda.....	38
Tabel III.2	Daftar Pegawai Yang Mengikuti Diklat.....	40
Tabel III.3	Teknik Penarikan Sampel.....	42
Tabel III.4	Skor Penilaian Alternatif Jawaban	45
Tabel III.5	Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi	50
Tabel III.6	Operasional Variabel Penelitian.....	51
Tabel IV.1	Persentasi Usia Responden	64
Tabel IV.2	Persentasi Jenis Kelamin Responden	65
Tabel IV.3	Persentasi Pendidikan Terakhir Responden	66
Tabel IV.4	Persentasi Pangkat/Gol Responden.....	67
Tabel IV.5	Persentasi Masa Kerja Responden.....	68
Tabel IV.6	Deskriptif Pernyataan Indikator Meningkatkan Pengetahuan	70
Tabel IV.7	Deskriptif Pernyataan Indikator Meningkatkan Keterampilan	71
Tabel IV.8	Deskriptif Pernyataan Indikator Perubahan Sikap.....	72
Tabel IV.9	Deskriptif Pernyataan Indikator Kualitas	73
Tabel IV.10	Deskriptif Pernyataan Indikator Kuantitas	74
Tabel IV.11	Deskriptif Pernyataan Indikator Ketepatan Waktu.....	74
Tabel IV.12	Deskriptif Pernyataan Indikator efektivitas	75
Tabel IV.13	Deskriptif Pernyataan Indikator Kemandirian	76
Tabel IV.14	Hasil Uji Validitas Variabel Pendidikan dan Pelatihan.....	78
Tabel IV.15	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai	79
Tabel IV.16	Hasil Uji Reliabilitas	80
Tabel IV.17	Hasil Uji Multikolinieritas	83
Tabel IV.18	Hasil Uji Heteroskedastisitas	84
Tabel IV.19	Hasil Uji Regresi Linear Sederhana	85
Tabel IV.20	Hasil Uji Koefisien Korelasi (r)	86
Tabel IV.21	Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi	87
Tabel IV.22	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	87
Tabel IV.23	Hasil Uji Simultan (F).....	88

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1	Bagan Jenis dan Jenjang Diklat	16
Gambar II.2	Proses Pendidikan dan Pelatihan.....	19
Gambar II.3	Kerangka Pikir.....	35
Gambar IV.1	Struktur Organisasi Bappelitbangda.....	59
Gambar IV.2	Hasil Uji Normalitas.....	82

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Munculnya teknologi telah mengakibatkan meningkatnya persaingan di dalam dunia kerja. Hal ini sering kali disebabkan oleh globalisasi dan modernisasi yang menuntut peningkatan kualitas sumber daya manusia. Semua jenis komunikasi menjadi lebih mudah oleh globalisasi dan modernisasi, serta mempermudah sistem yang ada menjadi lebih cepat, efektif, dan efisien. Jika sebuah organisasi tidak dapat menanggapi hal ini, maka dapat dipastikan terhambatnya sebuah kegiatan dan juga tujuan dari organisasi tersebut.

Sumber daya manusia ialah sesuatu aspek yang sangat berarti bagi keberlangsungan hidup serta pertumbuhan organisasi. Selain itu sumber daya manusia berguna dalam penguasaan teknologi, pemanfaatan modal, pengelolaan dana, dan produksi produk berkualitas tinggi. Kualitas sumber daya manusia yang mengoperasikannya menentukan seberapa maju teknologi yang digunakan oleh organisasi dalam menjalankan tugasnya. Menurut Notoatmodjo (2003:2), "Sebuah instansi harus didukung sumber daya manusia yang cakap karena sumber daya manusia sangat berperan dalam menjalankan usaha atau kegiatan di dalam instansi tersebut."

Perencanaan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan benar dan efektif jika pelaksana dari perencanaan tersebut memahami apa dan bagaimana sumber daya manusia itu digunakan. Menurut Hasibuan (2014:244), sumber daya manusia adalah komponen pertama dan terpenting dari setiap usaha. Tanpa partisipasi aktif SDM, peralatan yang

handal/canggih tidak ada artinya. Semua potensi sumber daya manusia ini berdampak pada upaya penetapan tujuan organisasi.

Seperti halnya dengan Pegawai Negeri Sipil merupakan salah satu variabel penentu dalam proses pembangunan yang dinamis, oleh karena itu diperlukan lebih banyak peran khususnya di dalam penyelenggaraan pemerintahan. Pegawai Negeri Sipil, merupakan sumber daya utama aparatur negara, berperan penting dalam menentukan efektivitas penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Oleh karena itu, tidak dapat dipungkiri bahwa aspek manusia merupakan modal terpenting yang harus diperhatikan dalam sebuah pemerintahan. Hal ini penting karena kualitas dan kemampuan sumber daya manusia menentukan kapasitas organisasi untuk mencapai tujuannya. Sehingga baik organisasi swasta maupun negeri sebagai penyelenggara pemerintah, harus lebih memperhatikan fungsi sumber daya manusia sebagai salah satu pilar utama untuk mencapai tata pemerintahan yang baik (good governance). Rohman (2010:1) Selain itu, organisasi harus mengambil inisiatif untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitas pegawai. Diharapkan terus mengasah pengetahuan, keterampilan, dan kemampuannya agar lebih sesuai dengan kebutuhan pegawai saat ini dan dapat meningkatkan kualitas organisasi.

Kinerja pegawai didefinisikan sebagai apa yang mereka lakukan dalam rangka mempengaruhi seberapa besar kontribusi mereka terhadap instansi atau organisasi, termasuk kualitas pelayanan yang mereka berikan. Di dalam organisasi, peningkatan sumber daya manusia sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Sehingga perlu adanya sebuah

pengembangan SDM yang tepat serta lingkungan kerja yang mendukung. Tolak ukur keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya ialah kinerja pegawai, dimana baik atau buruknya kinerja pegawai sangatlah menentukan kualitas organisasi tersebut. Saat ini kualitas kinerja pegawai di kalangan Pegawai Negeri Sipil Indonesia belum bisa dikatakan sangat baik. Masalah ini muncul sebagai akibat buruknya kinerja pegawai/pejabat dalam menjalankan tanggung jawab dan jabatan utamanya sebagai pejabat pemerintah.

Ada persoalan mendasar dengan pelayanan publik yang masih dianggap buruk. ASN, misalnya, belum profesional dan mencakup semua aspek, mulai dari perilaku, kompetensi, pengetahuan, kreativitas, dan soft skill. Padahal, ini adalah aspek terpenting dalam suatu birokrasi pemerintah. Akan tetapi, nyatanya masih banyak ASN yang berpikir lebih mementingkan suatu kekuasaan serta jabatan dibanding melayani masyarakat. Karena inti dari birokrasi adalah sumber daya aparatur, hal di dalamnya terkandung pemikiran bahwa peningkatan kompetensi individu dan pekerjaan, serta peningkatan perilaku dan etika PNS, harus dilakukan sebagai bagian dari integrasi proses reformasi birokrasi, sehingga kompetensi sumber daya aparatur dapat ditingkatkan. Birokrasi merupakan alat pencapaian tujuan berbangsa dan bernegara yang dijalankan oleh aparatur pemerintah yang telah mengikuti hierarki dan jenjang jabatan dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik. Sehingga, pemerintah dapat didefinisikan sebagai proses dan metode penyelenggaraan pemerintahan. Dan birokrasi dipandang bukan semata-mata sebagai suatu kebutuhan, tetapi sebagai suatu keharusan yang harus ditanamkan pada setiap instansi pemerintah.

Oleh karena itu, bisa dikatakan bahwa sebab dari kinerja pegawai yang buruk adalah kurangnya peningkatan kapasitas sumber daya aparatur, yaitu melalui program kegiatan pendidikan dan pelatihan yang tidak terencana dan terprogram.

Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan merupakan unsur penunjang urusan pemerintahan bidang perencanaan, penelitian dan pengembangan yang menjadi kewenangan daerah. Sebagai instansi pemerintah, Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah mempunyai misi yaitu salah satunya mengembangkan kualitas Sumber Daya Manusia Perencana. Untuk merealisasikan misi tersebut salah satu cara yang hendaknya dilakukan oleh Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan adalah upaya untuk meningkatkan kualitas pegawai. Peningkatan Pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan kualitas pegawai tersebut. Pendidikan dan pelatihan merupakan bagian tidak terpisahkan dari usaha pembinaan pegawai negeri sipil secara menyeluruh.

Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu cara untuk memperoleh SDM berkualitas baik. Pendidikan dan pelatihan pegawai merupakan kegiatan yang berharga untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan. Kinerja pegawai akan ditingkatkan dengan meningkatkan jumlah pelatihan yang diberikan kepada pegawai secara berkala. Demikian pula pendidikan pegawai harus dilaksanakan sehingga, Pegawai Negeri Sipil memerlukan pelatihan dan pendidikan ekstensif untuk

membangun pengetahuan yang pasti akan menghasilkan kemajuan dan peningkatan kinerja organisasi.

Peningkatan kualitas pegawai diarahkan untuk dapat mendukung sistem administrasi negara yang memiliki tiga fungsi pokok: penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan, dan pelayanan publik. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil menyebutkan bahwa tujuan pendidikan dan pelatihan adalah:

- a. Meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan instansi.
- b. Menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan.
- c. Memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, dan pemberdayaan masyarakat.
- d. Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

Pendidikan dan pelatihan dilaksanakan atau dikembangkan sesuai dengan keahlian dan keterampilannya agar dapat memenuhi harapan dan tujuan yang diinginkan. Pendidikan dan pendidikan adalah kegiatan yang dilakukan untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi secara cepat dan tepat, sehingga dapat meningkatkan kinerja individu pegawai maupun kinerja lembaga/instansi pada umumnya. Di Indonesia, program pendidikan dan pelatihan pegawai negeri sipil dikoordinasikan oleh Pemerintah Pusat dan

pemerintah kota yang terdesentralisasi, dengan pelaksanaannya oleh pemerintah kota dan kabupaten.

Berdasarkan hasil observasi awal pada tanggal 17 November 2021, peneliti menemukan ada beberapa permasalahan yang perlu diperhatikan di BAPPELITBANGDA Provinsi Sulawesi Selatan terkait dengan pengembangan sumber daya manusia khususnya pada pendidikan dan pelatihan pegawai. Permasalahan tersebut adalah berkaitan dengan kinerja pegawai di BAPPELITBANGDA Provinsi Sulawesi Selatan masih belum berjalan secara optimal, artinya masih terdapat kendala-kendala yang dihadapi. Hal tersebut dapat terlihat dari segi kualitas masih banyak pegawai yang belum memiliki kemampuan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya. Kurangnya pengetahuan pegawai contohnya pada teknologi informasi yang perlu ditingkatkan. Pegawai masih belum dapat menggunakan teknologi, yang berdampak pada proses pekerjaan yang lama bisa disiapkan. Selain itu dari segi kedisiplinan mengenai ketaatan pegawai terhadap peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan belum sesuai yang diharapkan. Hal tersebut dapat dilihat dengan masih ditemukan beberapa pegawai yang kurang tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan kantor dikarenakan adanya pegawai yang meninggalkan kantor pada jam kerja hanya untuk keperluan pribadi. Hal tersebut bertentangan dengan Undang-Undang pasal 6 ayat (2) Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 107 Tahun 2013 tentang tunjangan kinerja pegawai dilingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, antara lain disebutkan bahwa “jam kerja pegawai yaitu masuk kantor 07.30 – 16.00, sedangkan jam istirahat jam 12.00 – 13.00”. dari aspek keterampilan yang dimiliki oleh

pegawai, masih ditemukan beberapa pegawai yang membebankan pekerjaannya kepada pegawai yang lain, hal ini disebabkan karena kurangnya keterampilan yang dimiliki oleh pegawai tersebut, serta adanya kebiasaan pegawai yang sering menunda-nunda pekerjaan yang hingga akhirnya pekerjaan tersebut menjadi bertambah. Fenomena tersebut tampaknya sudah menjadi kebiasaan dari pegawai, sehingga sangat berdampak terhadap kinerja pegawai. dan ada juga pegawai yang tidak mengikuti standard operasional prosedur, seperti merokok di tempat kerja atau pada saat jam kerja.

Disiplin sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Pegawai dengan tingkat disiplin yang tinggi akan bekerja dengan baik dan dapat membantu perusahaan beroperasi dengan lebih baik. Akan tetapi, kedisiplinan pegawai BAPPELITBANGDA Provinsi Sulawesi Selatan perlu diperkuat untuk mewujudkan tujuan organisasi secara maksimal. Pengembangan pegawai yang dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan pegawai, oleh karena itu penting untuk memperoleh hasil yang maksimal dalam melaksanakan kewajibannya. Pendidikan dan pelatihan sangat penting untuk koordinasi yang baik dari semua bagian. Koordinasi sangat penting di dalam organisasi karena ada banyak berbagai kegiatan yang dilakukan oleh banyak orang yang berbeda, sehingga harus ada koordinasi yang efektif agar kegiatan tidak menjadi bingung dan dapat dipandu ke titik arah dan tujuan secara efisien.

Pegawai yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan belum menerapkan materi yang diajarkan pada

saat pendidikan dan pelatihan pada pekerjaannya dan evaluasi diklat yang dilaksanakan oleh instansi belum terlaksana. Individu dan organisasi harus mengevaluasi pendidikan dan pelatihan karena tujuan dari evaluasi ini adalah untuk menentukan seberapa baik pendidikan dan pelatihan telah memenuhi tujuan mereka.

Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik untuk meneliti seberapa besar pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai dengan judul **“Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan”**.

I.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya maka dalam penelitian ini diajukan permasalahan dalam bentuk pertanyaan yaitu **“Seberapa Besar Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan?”**.

I.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang di angkat dalam penelitian ini, maka tujuan yang ingin di capai dari penelitian ini yaitu untuk menganalisis pengaruh **“Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan”**.

I.4 Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini, penulis berharap manfaat yang akan didapatkan dapat dijadikan sebagai bahan pembelajaran khususnya untuk pribadi penulis dan secara umum untuk masyarakat luas, dalam hal ini insan akademik dan pemangku kebijakan dalam pemerintahan daerah secara umum. Adapun manfaat yang diharapkan adalah sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan berguna untuk menerapkan teori pendidikan dan pelatihan dan kinerja pegawai khususnya di bidang Sumber Daya Manusia ke dalam praktek yang sesungguhnya.

b. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan masukan yang bermanfaat sebagai sumbangan pemikiran serta informasi kepada pihak yang terkait khususnya untuk Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

II.1 Konsep Pendidikan dan Pelatihan

II.1.1 Pengertian Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan selaku usaha dalam menumbuhkan sumber daya manusia terutama untuk menumbuhkan keahlian intelektual dan kepribadian manusia. Oleh karena itu dalam memperoleh pencapaian yang maksimal dalam pengembangan pegawai diperlukan program pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan analisa jabatan agar pegawai mengetahui tujuan pendidikan dan pelatihan yang dijalankannya.

Penggunaan istilah pendidikan dan pelatihan dalam suatu organisasi biasanya disatukan menjadi pendidikan dan pelatihan. Unit yang menangani diklat pegawai biasanya disebut Pusat Pendidikan dan Pelatihan atau Badan Pendidikan dan Pelatihan. Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil Pasal 1 ayat (1) menjelaskan bahwa "Pendidikan dan pelatihan jabatan PNS adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil".

Pendidikan (formal) didalam suatu organisasi adalah suatu proses pengembangan kemampuan kearah yang diinginkan oleh organisasi bersangkutan, sedangkan pelatihan adalah merupakan bagian dari suatu proses pendidikan yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan khusus seseorang atau sekelompok orang (Soekidjo Notoatmodjo, 2003:27). Pendidikan ialah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk didalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap

persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan, sedangkan latihan membantu pegawai dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuannya (Heidjrachman dan Suad, 1997:77).

Pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan menurut (Rachmawati, 2008:110). Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar (Widodo, 2015:82).

Mengenai beberapa pandangan yang telah dijelaskan, maka dari itu bisa disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan serangkaian kegiatan yang mengutamakan pengetahuan, keterampilan dan peningkatan sikap seseorang pegawai dalam menjalankan/melaksanakan tugasnya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang efektif dan efisien.

II.1.2 Tujuan Pendidikan dan Pelatihan

Menurut Abdurrahman Fatoni (2006:98) bahwa tujuan pendidikan dan pelatihan pada umumnya dalam rangka pembinaan terhadap para pegawai agar mendapatkan:

- a. Meningkatkan kepribadian dan semangat pengabdian kepada organisasi dan masyarakat.

- b. Meningkatkan mutu dan kemampuan, serta keterampilan baik dalam melaksanakan tugasnya maupun kepemimpinannya.
- c. Melatih dan meningkatkan mekanisme kerja dan kepekaan dalam melaksanakan tugas.
- d. Melatih dan meningkatkan kerja dalam perencanaan.
- e. Meningkatkan ilmu pengetahuan dan keterampilan kerja.

Peraturan Pemerintah (PP) No 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan 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 PNS sesuai dengan kebutuhan instansi;
- b. Menciptakan pegawai yang mampu berperan sebagai pembaruan 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.

Tujuan pendidikan dan pelatihan yang telah dijelaskan di atas menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, hal tersebut bisa dilihat dari tujuan dari diklat yang sejalan dengan indikator pengukuran kinerja. Dapat disimpulkan bahwa tujuan pendidikan dan pelatihan yaitu untuk menambahkan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan pegawai agar lebih profesional dalam

menjalankan pekerjaannya yang telah diberikan masing-masing sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dan memiliki keterkaitan dengan kinerja pegawai.

II.1.3 Manfaat Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan juga memiliki beberapa manfaat yang sangat penting, menurut Wursanto (1989:60-61), ada berbagai manfaat pendidikan dan pelatihan pegawai, yaitu:

- a. Pendidikan dan pelatihan meningkatkan stabilitas pegawai, artinya hubungan pergantian dengan pegawai lainnya yang tidak hadir.
- b. Pendidikan dan pelatihan dapat memperbaiki cara kerja pegawai, artinya pegawai lebih kreatif dalam menjalankan pekerjaannya.
- c. Pendidikan dan pelatihan memberi manfaat yang sangat baik bagi pegawai, karena dengan pendidikan dan pelatihan pegawai dapat berkembang dengan cepat, efisien dan melaksanakan tugas dengan baik.
- d. Pendidikan dan pelatihan memberi kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan diri.

Manfaat pendidikan dan pelatihan yang sudah dijelaskan, maka bisa disimpulkan manfaat pendidikan dan pelatihan yaitu untuk meningkatkan stabilitas pegawai dan dapat memberikan kesempatan bagi para pegawai untuk mengembangkan diri agar dalam melaksanakan tugas dapat berjalan dengan efektif dan efisien.

II.1.4 Jenis dan Jenjang Pendidikan dan Pelatihan

Jenis pendidikan dan pelatihan sesuai peraturan pemerintah Republik Indonesia nomor 101 tahun 2000, adalah:

- a. Pendidikan dan pelatihan prajabatan dilaksanakan untuk memberikan pengetahuan dalam rangka pembentukan wawasan kebangsaan, kepribadian dan etika Pegawai Negeri Sipil, di samping pengetahuan dasar tentang sistem penyelenggaraan pemerintah negara, bidang tugas, dan budaya organisasinya agar mampu melaksanakan tugas dan perannya sebagai pelayanan masyarakat.
- b. Pendidikan dan pelatihan dalam jabatan dilaksanakan untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan dan sikap pegawai negeri sipil agar dapat melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan dengan sebaik-baiknya.

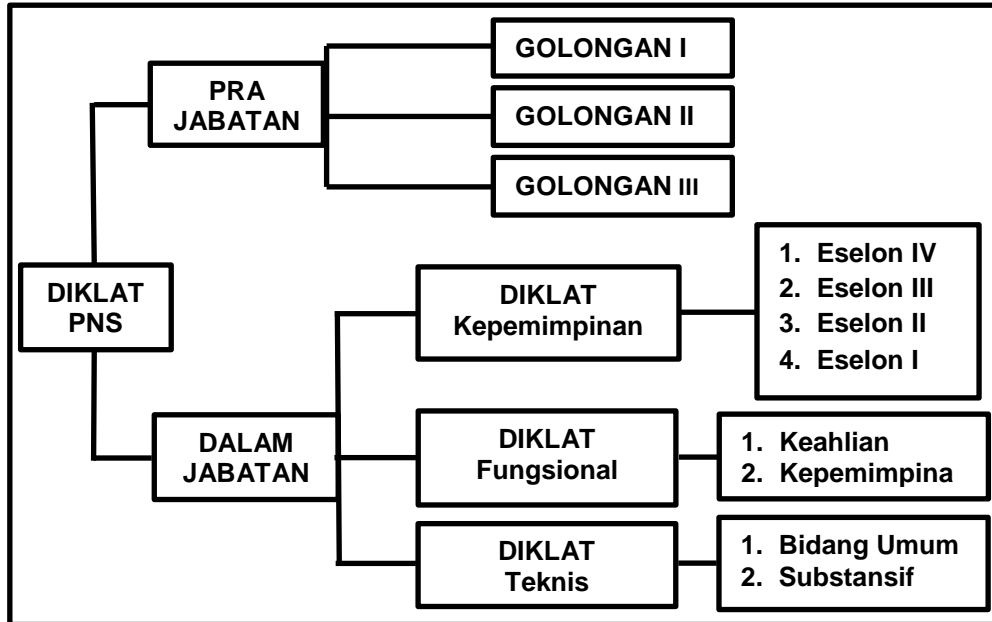
Berdasarkan Keputusan Kepala Lembaga Administrasi No. 193/XIII/10/6/2001 tentang pedoman umum pendidikan dan pelatihan jabatan Pegawai Negeri Sipil jenis dan jenjang Diklat meliputi:

- a. Diklat Prajabatan, untuk membentuk wawasan kebangsaan, kepribadian, dan etika PNS serta memberikan pengetahuan dasar tentang sistem penyelenggaraan pemerintahan negara dan tentang bidang tugas serta budaya organisasinya agar mampu melaksanakan tugas jabatan PNS. Diklat Prajabatan merupakan bagian dari persyaratan pengangkatan Calon PNS menjadi PNS. Jenjang Prajabatan terdiri dari:
 - 1) Diklat Prajabatan Golongan I untuk menjadi PNS Golongan I.
 - 2) Diklat Prajabatan Golongan II untuk menjadi PNS Golongan II.
 - 3) Diklat Prajabatan Golongan untuk menjadi PNS Golongan III.
- Hal-hal yang berkenaan dengan pelaksanaan diklat prajabatan diatur dalam pedoman yang ditetapkan oleh instansi pembina.

- b. Diklat Kepemimpinan, merupakan diklat untuk memenuhi atau meningkatkan kompetensi PNS yang akan atau telah menduduki jabatan struktural. Diklat kepemimpinan adalah diklat yang memberikan wawasan, pengetahuan, keahlian, keterampilan, sikap dan perilaku dalam bidang kepemimpinan aparatur sehingga mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan dalam jenjang jabatan struktural tertentu.
- c. Diklat Fungsional, merupakan diklat untuk memenuhi ataupun meningkatkan kompetensi PNS yang akan atau telah menduduki jabatan fungsional. Hal-hal yang berkenaan dengan pelaksanaan diklat fungsional diatur dalam pedoman yang ditetapkan oleh instansi pembina jabatan fungsional dengan mengacu pada pedoman yang ditetapkan oleh instansi pembina.
- d. Diklat Teknis, Diklat teknis merupakan diklat untuk meningkatkan kompetensi teknis dalam jabatan PNS sesuai dengan bidang tugasnya. Program diklat teknis dirancang dan ditetapkan oleh instansi teknis yang bersangkutan dengan memperhatikan pedoman yang ditetapkan oleh instansi pembina. Hal-hal yang berkenaan dengan penyelenggaraan diklat teknis diatur dalam pedoman yang ditetapkan oleh instansi teknis dengan mengacu pada pedoman yang ditetapkan oleh instansi pembina.

Adapun gambaran tentang jenis dan jenjang pendidikan dan pelatihan Pegawai Negeri Sipil dapat dilihat melalui gambar II.1 di bawah:

Gambar II.1
Bagan Jenis dan Jenjang Diklat



II.1.5 Tahapan-tahapan Pendidikan dan Pelatihan

Ambar T Sulistiyani & Rosidah (2009:223) menyatakan bahwa program pelatihan mempunyai tiga tahap aktivitas yang mencakup:

- a. Penilaian kebutuhan pelatihan yang tujuannya adalah mengumpulkan informasi untuk menentukan dibutuhkan atau tidaknya program pelatihan.
- b. Pengembangan program pelatihan (development) bertujuan untuk merancang lingkungan pelatihan dan metode-metode pelatihan yang dibutuhkan guna mencapai tujuan pelatihan.
- c. Evaluasi program pelatihan (evaluation) mempunyai tujuan untuk menguji dan menilai apakah program-program pelatihan yang telah dijalani, secara efektif mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Sondang P Siagian (2003:185-187) bahwa ada tahaptahap yang perlu ditempuh dalam pelatihan. Langkah-langkah tersebut, yaitu:

a. Penentuan Kebutuhan Analisis

Kebutuhan itu harus mampu mendiagnosa paling sedikit dua hal yaitu masalah-masalah yang dihadapi sekarang dan berbagai tantangan baru yang diperkirakan akan timbul di masa depan.

b. Penentuan Sasaran

Sasaran yang ingin dicapai itu dapat bersifat teknikal akan tetapi dapat pula menyangkut tingkah laku atau mungkin juga kedua-duanya. Berbagai sasaran harus dinyatakan sejelas dan nyata mungkin, baik bagi para pelatih maupun para peserta.

c. Penetapan Isi Program

Sifat suatu program pelatihan ditentukan paling sedikit oleh dua faktor, yaitu hasil analisis penentuan kebutuhan dan sasaran yang hendak dicapai.

d. Identifikasi Prinsip-prinsip

Belajar Prinsip belajar yang layak dipertimbangkan untuk diterapkan berkisar pada lima hal, yaitu partisipasi (keterlibatan), repetisi (pengulangan), relevansi (kecocokan), pengalihan, dan umpan balik.

e. Pelaksanaan Program

Penyelenggaraan program pelatihan sangat situasional sifatnya, artinya dengan penekanan pada perhitungan kepentingan organisasi dan kebutuhan para peserta, penerapan prinsip-prinsip belajar tercermin pada penggunaan teknik-teknik tertentu dalam proses belajar mengajar.

f. Penilaian Pelaksanaan Program

Pelaksanaan program pelatihan dapat dikatakan berhasil apabila dalam diri para peserta pelatihan tersebut terjadi suatu proses transformasi. Proses transformasi dapat dikatakan baik apabila terjadi dua hal, yaitu peningkatan kemampuan dalam melaksanakan tugas dan

perubahan sikap perilaku yang tercermin dalam sikap, disiplin, dan etos kerja.

Berdasarkan penjelasan beberapa ahli, maka dapat disimpulkan bahwa tahapan dalam pendidikan dan pelatihan itu terdiri dari analisis kebutuhan, penentuan sasaran yang sesuai dengan isi program, pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan, dan penilaian pelaksanaan program.

II.1.6 Proses Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan adalah suatu proses yang akan menghasilkan suatu perubahan perilaku sasaran diklat yang mencakup aspek kognitif, afektif dan psikomotorik. Bila dilihat dari pendekatan sistem pendidikan dan pelatihan itu terdiri dari Input (sasaran diklat), output (perubahan perilaku), dan faktor yang mempengaruhi proses tersebut.

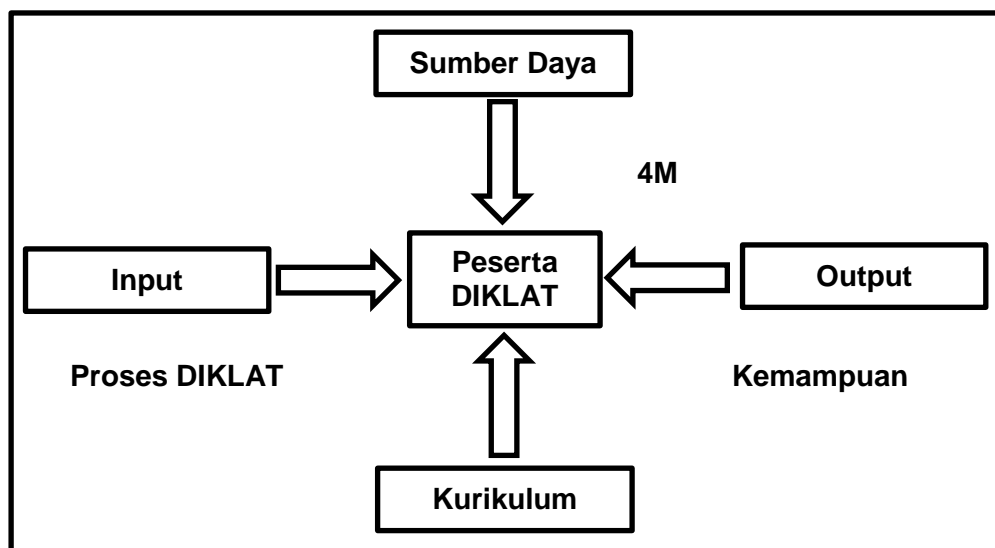
Pendidikan dan pelatihan adalah suatu proses yang akan menghasilkan suatu perubahan perilaku sasaran pendidikan dan pelatihan. Secara nyata perubahan perilaku berbentuk peningkatan mutu kemampuan dan keterampilan dari sasaran pendidikan dan pelatihan. Teori pendidikan dan pelatihan faktor yang mempengaruhi proses pendidikan dan pelatihan dibedakan menjadi dua yaitu perangkat lunak (software) dan perangkat keras (hardware) (Soekidjo Notoatmodjo, 2003:31).

Pendapat Soekidjo diatas sejalan dengan proses pendidikan dan pelatihan yang dikemukakan oleh Wursanto (1989:89) bahwa hal-hal yang mempengaruhi diklat dibedakan mejadi dua, yaitu Perangkat lunak (software) dan perangkat keras (hardware). Perangkat lunak dalam proses pendidikan dan pelatihan ini mencakup kurikulum, organisasi pendidikan

dan pelatihan, peraturan-peraturan, metode belajar mengajar dan tenaga pengajar atau pelatih itu sendiri, sedangkan perangkat keras (hardware) yang juga besar pengaruhnya terhadap proses pendidikan dan pelatihan adalah fasilitas-fasilitas yang mencakup gedung, buku-buku referensi, alat bantu pendidikan, dan sebagainya.

Pendekatan lain mengatakan bahwa faktor fasilitas, tenaga pengajar atau pelatih, alat bantu pendidikan dan pelatihan atau peraga, metode belajar mengajar itu digolongkan menjadi sumber daya yang terdiri dari 4M (man, maney, materil, dan methods). Menurut Soekidjo Notoatmodjo (2003:32), secara skema proses pendidikan dan pelatihan yang telah diuraikan di atas dapat dilihat pada gambar II.2 berikut ini:

Gambar II.2
Proses Pendidikan dan Pelatihan



Sumber : Soekidjo (2003:32)

Pendidikan dan pelatihan dalam suatu organisasi sebagai upaya untuk pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu siklus yang harus terjadi secara terus menerus.

II.1.7 Metode Pendidikan dan Pelatihan

Ada beberapa macam metode pendidikan dan pelatihan yang dipergunakan dalam usaha meningkatkan mutu pegawai, baik pengetahuan, keterampilan maupun sikapnya. Metode pendidikan dan pelatihan disusun sesuai dengan tujuan dan program pendidikan dan pelatihan. Menurut Wilson (2012:210) terdapat beberapa metode dalam diklat tenaga kerja, antara lain:

- a. Metode on job training Metode on job training merupakan metode yang paling banyak di gunakan perusahaan dalam melatih tenaga kerjanya.
- b. Metode Off the job training Dalam metode off the job training, pelatihan di laksanakan di mana karyawan dalam keadaan tidak bekerja dengan tujuan agar terpusat pada kegiatan pelatihan saja.

Secara umum metode Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Pegawai Negeri Sipil menurut Mangkunegara (2011:64) yang dilakukan adalah terdiri dari:

a. Metode Kuliah

Merupakan suatu ceramah yang disampaikan secara lisan untuk tujuan-tujuan pendidikan. Keuntungan metode kuliah adalah dapat digunakan untuk kelompok besar hingga biaya peserta menjadi rendah dan dapat menyajikan banyak bahan pengetahuan dalam waktu yang relative singkat, sedangkan kelemahannya, peserta lebih bersikap pasif, komunikasi hanya satu arah, sehingga tidak terjadi umpan balik dari peserta.

b. Metode Konferensi

Konferensi merupakan suatu pertemuan formal tempat terjadinya diskusi atau konsultasi tentang sesuatu yang penting. Konferensi

menekankan adanya diskusi kelompok kecil, materi pelajaran yang terorganisasi dan melibatkan peserta aktif.

c. Metode Studi Kasus

Studi kasus adalah uraian tertulis atau lisan tentang masalah yang ada atau keadaan selama waktu tertentu yang nyata maupun secara hipotesis. Pada metode studi kasus, peserta diminta untuk mengidentifikasi masalah-masalah dan merekomendasikan pemecahan masalahnya. Metode ini menghendaki belajar melalui perbuatan, dengan maksud meningkatkan pemikiran analisis dan kemampuan memecahkan masalah.

d. Metode Bermain Peran

Peran merupakan suatu bentuk perilaku yang diharapkan. Peserta diberitahukan mengenai suatu kesan dan peran yang harus mereka mainkan. Selama bermain peran, dua orang atau lebih peserta diberikan bagian-bagian untuk bermain sebelum kelompok beristirahat. Bagianbagian itu dikarakteristikan, tetapi tidak melibatkan memori (ingatan). Manfaat metode bermain peran adalah belajar melalui perbuatan, menekankan sensitivitas manusia dan interaksinya, menimbulkan minat dan keterlibatan tinggi.

e. Bimbingan Berencana

Metode bimbingan berencana terdiri dari serangkaian langkah yang berfungsi sebagai pedoman dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau sekelompok pelaksanaan pekerjaan. Bimbingan berencana meliputi langkah-langkah yang telah diatur terlebih dahulu mengenai prosedur yang berhubungan dengan penguasaan keterampilan khusus atau pengetahuan umum.

II.1.8 Evaluasi Pendidikan dan Pelatihan

Kegiatan evaluasi merupakan kegiatan yang tidak terpisahkan dari kegiatan pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan apapun bentuknya dan tingkatannya pada akhirnya untuk mencapai suatu perubahan perilaku baik individu maupun kelompok. Tujuan dari evaluasi pendidikan dan pelatihan Pegawai Negeri Sipil yaitu untuk mendapatkan dan menganalisis informasi untuk mengetahui tujuan jangka panjang dan jangka pendek, serta untuk mengetahui pengaruh program pendidikan dan pelatihan terhadap efisiensi dan efektivitas pelaksanaan tugas instansi peserta diklat.

Soebagio Atmodiwiro (1993:166), menjelaskan bahwa: Evaluasi pendidikan dan pelatihan pegawai negeri sipil adalah kegiatan untuk menentukan kemajuan pendidikan dan pelatihan dibandingkan dengan tujuan yang telah ditentukan dan usaha untuk memperoleh informasi bagi penyempurnaan program pendidikan dan pelatihan. Selain itu menurut Siswanto Sastrohadiwiryono (2003:220-223) menjelaskan bahwa evaluasi dalam kegiatan pendidikan dan pelatihan memiliki tujuan sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui tingkat kemajuan yang telah dicapai oleh peserta pendidikan dan pelatihan dalam suatu periode proses belajar mengajar tertentu.
- b. Untuk mengetahui posisi atau kedudukan peserta dalam kelompoknya.
- c. Untuk mengetahui tingkat usaha yang telah dilakukan para peserta dalam kegiatan pendidikan dan pelatihan.
- d. Untuk mengetahui efisiensi metode pendidikan dan pelatihan yang digunakan

Siswanto Sastrohadiwiryono (2003:224-230) menjelaskan bahwa evaluasi diklat ini dilaksanakan pada waktu pra pendidikan dan pelatihan, selama pendidikan dan pelatihan, dan sesudah pendidikan dan pelatihan. Adapun penjelasannya sebagai berikut:

a. Evaluasi Pra Pendidikan dan Pelatihan

Dilakukan pada saat sebelum peserta memasuki program diklat. Sebelum program diklat dimulai, dilaksanakan tes atau wawancara. Tujuan tes atau wawancara sebagai berikut: Tujuannya adalah untuk mengetahui reaksi peserta diklat tentang materi yang akan diajarkan, mengetahui tentang tingkat pengetahuan dan kemampuan teknis peserta. Bentuk evaluasi dapat berupa evaluasi reaksi dan evaluasi tingkat pengetahuan dan keterampilan teknis.

b. Evaluasi Selama Diklat

Dilakukan pada saat berlangsungnya diklat. Tujuannya adalah untuk mengetahui reaksi peserta terhadap materi selama diklat, mengetahui hasil belajar selama mengikuti diklat, dan mengambil tindakan tertentu dalam upaya meningkatkan program yang akan datang.

c. Evaluasi Sesudah Pendidikan dan Pelatihan

Dilakukan setelah 6 sampai dengan 12 bulan peserta diklat kembali ke instansi masing-masing. Tujuannya untuk mengetahui penerapan hasil pendidikan dan pelatihan oleh peserta diklat pada instansinya dan mengetahui permasalahan yang timbul.

Menurut Sayuti Moh Yakub, (1993:201) bahwa, "Evaluasi harus mencakup setiap elemen yang ada dalam program pendidikan dan

pelatihan”. Hal ini dapat dicapai semaksimal mungkin dengan cara mengevaluasi elemen-elemen dasar berikut:

- a. Program
- b. Penyaji atau pengajar
- c. Peserta pelatihan
- d. Hasil-hasil pekerjaan

Elemen ini digunakan sebagai dasar pengukuran dalam penilaian pendidikan dan pelatihan yang sudah dilaksanakan. Penilaian Pendidikan dan pelatihan ini berguna untuk mengetahui sejauh mana keberhasilan program pendidikan dan pelatihan.

II.2 Konsep Kinerja Pegawai

II.2.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja, pelaksanaan, pencapaian kerja, untuk kerja atau penampilan kerja atau prastasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang (Sedarmayanti, 2007:259). Menurut Mangkunegara (2009:9) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selain itu Sinambela (2016:480), mengemukakan bahwa “kinerja pegawai yaitu sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu”. Hasibuan (2002:160) dalam Simmamora (1995:328) Mengartikan kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Kinerja menurut Amstrong dan Baron (1998:159) seperti dikutip oleh Wibowo (2008:222), adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Menurut Simanjuntak (2005:221), definisi kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada tiga kelompok, yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen (Simanjuntak, 2005:210).

Dari beberapa pendapat di atas, dapat diambil kesimpulan tentang pengertian kinerja pegawai adalah hasil pencapaian kerja oleh karyawan dalam pelaksanaan tugasnya dalam jangka waktu tertentu guna mencapai suatu tujuan.

II.2.2 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Fadel (2009:195) mengemukakan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai yaitu :

- a. Pemahaman atas tupoksi, Dalam menjalankan tupoksi, bawahan harus terlebih dahulu paham tentang tugas pokok dan fungsi masing-masing serta mengerjakan tugas sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya.
- b. Inovasi, Memiliki inovasi yang positif dan menyampaikan pada atasan serta mendiskusikanya pada rekan kerja tentang pekerjaan.
- c. Kecepatan kerja, Dalam menjalankan tugas kecepatan kerja harus diperhatikan dengan menggunakan mengikuti metode kerja yang ada.

- d. Keakuratan kerja, Tidak hanya cepat, namun dalam menyelesaikan tugas karyawan juga harus disiplin dalam mengerjakan tugas dengan teliti dalam bekerja dan melakukan pengecekan ulang.
- e. Kerjasama Kemampuan dalam bekerjasama dengan rekan kerja lainnya seperti bisa menerima dan menghargai pendapat orang lain.

Selain pendapat para ahli, pemerintah memiliki indikator kinerja pegawai yaitu dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang penilaian pelaksanaan pekerjaan PNS. Indikator tersebut adalah :

- a. Kesetiaan, yaitu tekad dan kesanggupan untuk menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesabaran dan tanggungjawab.
- b. Prestasi kerja, yaitu hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.
- c. Tanggungjawab, yaitu kesanggupan pegawai dalam melakukan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu, serta berani menanggung resiko atas keputusan yang telah diambil.
- d. Ketaatan, yaitu kesanggupan pegawai untuk menaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku.
- e. Kejujuran, yaitu ketulusan hati pegawai dalam melaksanakan dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diembannya.
- f. Kerjasama, yaitu kemampuan pegawai untuk bekerjasama dengan orang lain dalam melakukan tugasnya.

- g. Kepemimpinan, yaitu kemampuan untuk mempengaruhi orang lain sehingga dapat diarahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas
- h. Prakarsa, yaitu kemampuan pegawai untuk mengambil keputusan langkah- langkah atau melaksanakan semua tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dari atasan.

Menurut T.R. Michel dalam Rizky (2001:15) indikator kinerja meliputi :

- a. Kualitas pelayanan (Quality of work), yaitu kualitas pekerjaan yang dihasilkan dapat memuaskan bagi penggunanya atau tidak, sehingga hal ini dijadikan sebagai standar kerja.
- b. Komunikasi (Communication), yaitu kemampuan pegawai dalam berkomunikasi dengan baik kepada konsumen.
- c. Kecepatan (Promptness), yaitu kecepatan bekerja yang diukur oleh tingkat waktu, sehingga pegawai dituntut untuk bekerja cepat dalam mencapai kepuasan dan peningkatan kerja.
- d. Kemampuan (Capability), yaitu kemampuan dalam melakukan pekerjaan semaksimal mungkin.
- e. Inisiatif (Intiative), yaitu setiap pegawai mampu menyelesaikan masalah pekerjaannya sendiri agar tidak terjadi kemandulan dalam pekerjaan.

Kinerja pegawai secara objektif dan akurat dapat dievaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para pegawai untuk mengetahui tingkat kinerja mereka. Memudahkan pengkajian kinerja pegawai, lebih lanjut Mitchel dalam buku (Sedarmayanti, 2001:51) yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia

dan Produktivitas Kerja, mengemukakan indikator-indikator kinerja yaitu sebagai berikut :

- a. Kualitas Kerja (Quality of work) adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.
- b. Ketetapan Waktu (Pomptnees) yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.
- c. Inisiatif (Initiative) yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan.
- d. Kemampuan (Capability) yaitu diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang dapat diintervensi atau diterapi melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan.
- e. Komunikasi (Communication) merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi.

Komunikasi akan menimbulkan kerjasama yang lebih baik dan akan terjadi hubunganhubungan yang semangkin harmonis diantara para

pegawai dan para atasan, yang juga dapat menimbulkan perasaan senasib sepenanggungan.

II.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Terdapat beberapa pendapat yang mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Moorhead dan Chung/Megginson, dalam Sugiyono (2009:12) kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu :

- a. Kualitas Pekerjaan (Quality of Work), Merupakan tingkat baik atau buruknya sesuatu pekerjaan yang diterima bagi seorang pegawai yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapihan kerja, keterampilan dan kecakapan.
- b. Kuantitas Pekerjaan (Quantity of Work), Merupakan seberapa besarnya beban kerja atau sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai. Diukur dari kemampuan secara kuantitatif didalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan baru.
- c. Pengetahuan Pekerjaan (Job Knowledge), Merupakan proses penempatan seorang pegawai yang sesuai dengan background pendidikan atau keahlian dalam suatu pekerjaan. Hal ini ditinjau dari kemampuan pegawai dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.
- d. Kerjasama Tim (Teamwork), Melihat bagaimana seorang pegawai bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kerjasama tidak hanya sebatas secara vertikal ataupun kerjasama antar pegawai, tetapi kerjasama secara horizontal merupakan faktor penting dalam suatu kehidupan organisasi yaitu dimana antar pimpinan

organisasi dengan para pegawainya terjalin suatu hubungan yang kondusif dan timbal balik yang saling menguntungkan.

- e. Kreativitas (Creativity), Merupakan kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cara atau inisiatif sendiri yang dianggap mampu secara efektif dan efisien serta mampu menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi.
- f. Inovasi (Inovation), Kemampuan menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi. Hal ini ditinjau dari ide-ide cemerlang dalam mengatasi permasalahan organisasi.
- g. Inisiatif (initiative), Melingkupi beberapa aspek seperti kemampuan untuk mengambil langkah yang tepat dalam menghadapi kesulitan, kemampuan untuk melakukan sesuatu pekerjaan tanpa bantuan, kemampuan untuk mengambil tahapan pertama dalam kegiatan.

Menurut Faustino (2003:199) pendidikan dan pelatihan adalah “solusi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kecakapan-kecakapan yang berkaitan dengan pekerjaan pegawai agar dapat memenuhi standar kinerja”. Selain itu menurut Menurut The Liang Gie (1981:44), ada 3 syarat-syarat yang harus dimiliki dalam diri seseorang pegawai untuk memungkinkannya bekerja efisien, yaitu:

- 1) Keinginan kerja.
- 2) Kemampuan bekerja.
- 3) Kemahiran bekerja

Disini tampak jelas bahwa dengan adanya beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, maka akan dihasilkan tingkat prestasi kerja tinggi yang disebut sebagai orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang

tingkat prestasinya rendah, dikatakan sebagai tidak produktif atau dikatakan kinerjanya rendah.

II.3 Hubungan Antara Pendidikan dan Pelatihan Dengan Kinerja Pegawai

II.3.1 Dasar-dasar Teori / konjungsi

Setiap instansi pemerintah maupun swasta berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai agar tujuan instansi yang bersangkutan dapat berjalan dengan baik. Namun dalam pelaksanaannya tidaklah mudah karena ada berbagai faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja, diantaranya adalah Pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan diberikan untuk pegawai baru maupun pegawai lama.

Melalui pendidikan dan pelatihan, pegawai baru diharapkan dapat melakukan kinerjanya dengan baik dan melaksanakan kewajibannya dalam sebuah instansi. Sedangkan pegawai lama diharapkan akan dapat meningkatkan kinerjanya. Pada akhirnya mereka diharapkan dapat bekerja sesuai target dan memberikan kontribusi positif untuk dapat membantu instansi mewujudkan tujuannya. Pendidikan dan pelatihan harus dilaksanakan sesuai kebutuhan dan target yang ditetapkan agar dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Hal tersebut menjelaskan bahwa pendidikan dan pelatihan memang memiliki hubungan yang erat dengan kinerja pegawai. Dapat dilihat hubungan antara pendidikan dan pelatihan dengan kinerja dengan mengacu pada pendapat yang dikemukakan oleh Mangkuprawira (2004: 135) bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keterampilan tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggungjawabnya

dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Pentingnya Pendidikan dan Pelatihan juga dikemukakan oleh Mangkunegara (2001:44), yaitu suatu proses pendidikan jangka panjang yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis guna mencapai tujuan yang umum.

Hubungan Pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja juga dijelaskan Wexley dan Yukl dalam Mangkunegara (2001:43) menjelaskan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan istilah-istilah yang berhubungan dengan usaha-usaha berencana yang diselenggarakan untuk mencapai penguasaan skill, pengetahuan dan sikap pegawai atau anggota organisasi. Pendidikan diperuntukkan bagi pegawai tingkat manajerial dalam rangka meningkatkan kemampuan konseptual, kemampuan dalam pengambilan keputusan, dan memperluas human relation, sedangkan pelatihan ditujukan kepada pegawai pelaksana dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis.

Beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai dalam suatu lembaga di pengaruhi oleh pendidikan dan pelatihan yang diikuti. Apabila diantara pegawai tidak sering mengikuti pendidikan dan pelatihan, maka dapat dipastikan kinerja dari pegawai dapat menurun, karena dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan pengetahuan, keterampilan, dan sikap dari pegawai tersebut lebih meningkat dan terarah sehingga dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya menjadi lebih baik.

II.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini mengacu pada beberapa penelitian sebelumnya yang digunakan sebagai referensi adalah:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Abela Selviani Lase (2020) dalam skripsi “Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara”. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, pendidikan dan pelatihan memberikan pengaruh positif, dimana positif memberikan arti jika semakin tinggi pendidikan dan pelatihan seorang pegawai maka akan meningkat kinerja yang lebih baik.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Andi Kamrida (2016) dalam skripsi ” Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan”. Pengaruh pendidikan dan pelatihan yang berdasarkan indikator pengembangan pengetahuan, pengembangan keterampilan/ keahlian, perubahan sikap, dan kinerja pegawai dengan indikator pengetahuan tentang pekerjaan, kemampuan kerjasama, prakarsa atau inisiatif, disiplin atau keteraturan kerja, pemanfaatan waktu, dan tanggungjawab. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai sehingga kinerja pegawai turut dipengaruhi dengan adanya pendidikan dan pelatihan yang sering diikuti oleh pegawai.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Riza Rezita (2015) dalam skripsi “Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perpustakaan Dan Arsip Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta (BPAD DIY)”. Hasil penelitian menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi. Persamaan dalam penelitian ini sama-sama membahas dan menganalisis pelatihan

terhadap kompetensi, sedangkan perbedaannya terletak pada obyek penelitian dan pengambilan sampel yang digunakan.

II.5 Kerangka Pikir

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan 2 variabel yaitu Pendidikan dan Pelatihan dengan Kinerja Pegawai, Sedangkan landasan teori pendidikan dan pelatihan yang digunakan peneliti adalah (Sadarmayanti, 2014: 170) Yang mengatakan ada 3 indikator pendidikan dan Patihan yaitu:

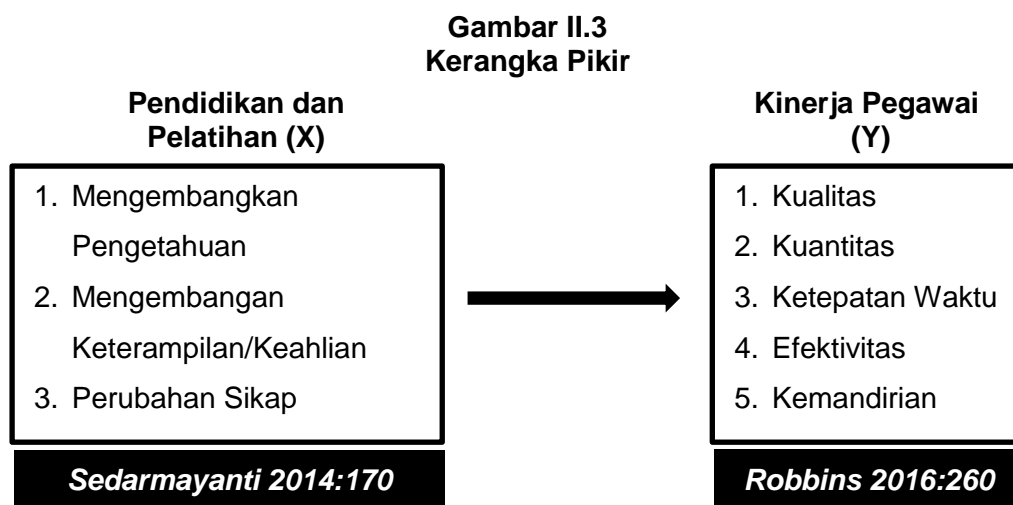
- a. Mengembangkan pengetahuan, agar pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional.
- b. Mengembangkan keterampilan/keahlian, agar pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dan efektif.
- c. Mengembangkan/merubah sikap, bertujuan untuk menimbulkan kemauan kerja sama dengan sesama karyawan dan manajemen (pimpinan).

Indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu menurut Robbins (2016:260) ada lima indikator yaitu :

- a. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
- b. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

- d. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya & komitmen kerja.

Dari teori tersebut nantinya dijadikan sebagai alat atau indikator dalam mengkaji Seberapa besar pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Adapun bentuk dari kerangka pikir tersebut dapat dilihat pada gambar berikut ini :



II.5 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2009:2), hipotesis merupakan suatu jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Hipotesis dikatakan sementara karena jawaban yang telah diberikan baru didasarkan pada teori.

H_{0_1} : Pendidikan dan Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

H_{a_1} : Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

H_{0_2} : Pendidikan dan Pelatihan tidak memiliki korelasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

H_{a_2} : Pendidikan dan Pelatihan memiliki korelasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

Rumus yang digunakan untuk mengetahui signifikansi antar variabel adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

dimana:

X = Variabel Bebas (Pendidikan dan Pelatihan)

Y = Variabel Terikat (Kinerja Pegawai)

a = konstanta

b = Koefisien Regresi

(Sugiyono, 2012: 230)

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya, jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.