

# Pengaruh Pendidikan & Pelatihan (Diklat) dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Chintya Mutiara Fauziyah, Aminuddin Irfani, Allya Roosallyn

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Islam Bandung

Bandung, Indonesia

chintyaf2@gmail.com, aminuddin.irfani@gmail.com, allyaroosallyn.mgt@gmail.com

**Abstract**—The purpose of this research are to determine and analyze the influence of education & training and competence on the performance of state civil apparatus in Kecamatan Cidadap. The method of this research are descriptive and verificative analysis and operating the calculations using IBM SPSS 23 program. The respondent of this research are the state civil apparatus of Kecamatan Cidadap Bandung there are 40 people, using saturated sampling technique. The variables are being served on this research is the education & training (X1), competency (X2), and employee performance (Y). The results of this research concluding that education & training has a positive and significant effect on employees performance by 54.4%. Competency has a positive and significant effect on employees performance by 46,3%. Education & training and competency have a positive and significant effect on employees performance by 60.8%. The conclusion of this study is that there is an influence between education & training and competence on ASN Performance in Kecamatan Cidadap Bandung.

**Keyword**—Competency, Education & Training, Employee Performance

**Abstrak**—Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pendidikan & pelatihan (Diklat) dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Cidadap. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dan penelitian verifikatif dengan mengoperasikan perhitungan menggunakan program IBM SPSS 23. Responden pada penelitian ini adalah pegawai pada Kecamatan Cidadap yang berjumlah 40 orang, dengan menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh. Variabel yang dikaji dalam penelitian ini adalah Pendidikan & Pelatihan (X1) dan Kompetensi (X2) sedangkan variabel terkaitnya adalah Kinerja Pegawai (Y). Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai yaitu sebesar 54,4%. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai yaitu sebesar 46,2%. Pendidikan & Pelatihan dan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu sebesar 60,8%. Kesimpulan dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh antara Pendidikan & Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kinerja ASN Pada Kecamatan Cidadap Kota Bandung.

**Kata Kunci**—Kompetensi, Kinerja Pegawai, Pendidikan & Pelatihan.

## I. PENDAHULUAN

Seorang pegawai merupakan unsur utama sumber daya manusia dalam suatu instansi pemerintah, yang mana seorang pegawai memiliki peran strategis dalam melaksanakan tugas-tugas umum pemerintahan dan pembangunan secara menyeluruh.

Karyawan akan memiliki kinerja yang baik bila karyawan memiliki keahlian atau (skill) yang tinggi, serta bersedia bekerja karena gaji atau diberi upah yang sesuai dengan perjanjian dan juga memiliki harapan masa depan yang lebih baik (Prawirosentono dalam Hari, 2015:102).

Soekidjo dalam Damingun (2018) mengatakan bahwa pendidikan dan pelatihan adalah upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual ke arah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan.

Ali (2019), mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik dari kemampuan karyawan yang dapat dibuktikan sehingga dapat menciptakan prestasi. Prestasi tersebut dapat terwujud jika pegawai menjalankan tugas pokok dan fungsinya dengan baik.

Permasalahan yang terjadi pada Kecamatan Cidadap berdasarkan informasi dari Kepala Sub. Bagian Umum Kepegawaian dan Kepala Seksi Pemerintahan adalah masih terdapat kompetensi pegawai yang kurang memadai dan tidak mencapai target kerjanya yang tentunya hal ini mempengaruhi tunjangan yang diterima pegawai tersebut.

Peningkatan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan ditingkatkannya program pendidikan dan pelatihan. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan pada Kecamatan Cidadap terhambat karena pegawai yang akan melaksanakan diklat harus diusulkan dari Kecamatan kepada BKD, sedangkan kuota peserta yang menjalankan pendidikan dan pelatihan ini terbatas.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul “Pengaruh Pendidikan & Pelatihan (Diklat) dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai”.

Tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pendidikan & pelatihan (Diklat) ASN pada Kecamatan Cidadap.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana kompetensi ASN pada Kecamatan Cidadap.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana kinerja ASN pada Kecamatan Cidadap.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh pendidikan & pelatihan (Diklat) terhadap kinerja ASN pada Kecamatan Cidadap.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh kompetensi terhadap kinerja ASN pada Kecamatan Cidadap.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh pendidikan & pelatihan (Diklat) dan kompetensi terhadap kinerja ASN pada Kecamatan Cidadap.

## II. METODOLOGI

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan penelitian deskriptif dan penelitian verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian deskriptif digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisa bagaimana Pendidikan dan pelatihan (Diklat), Kompetensi, dan Kinerja ASN secara faktual di Kecamatan Cidadap.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif digunakan untuk meneliti suatu populasi atau sampel tertentu yang dianalisa secara statistik untuk mengetahui hasil dari uji hipotesis. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 pegawai. Dengan menggunakan teknik sampling jenuh dimana menggunakan seluruh pegawai sebagai sampel.

## III. PEMBAHASAN DAN DISKUSI

**TABEL 1.** REKAPTULASI SKOR VARIABEL PENDIDIKAN DAN PELATIHAN

Dimensi	Rata-rata Skor	Persentase %	Keterangan
Isi Pelatihan	170	81,2%	Sangat Tinggi
Metode Pelatihan	166,5	79%	Tinggi
Sikap dan keterampilan instruktur	167,5	79,6%	Tinggi
Lamanya waktu pelatihan	129	55,6%	Tinggi
Fasilitas pelatihan	173	83%	Sangat Tinggi
<b>Rata-rata</b>	<b>161,4</b>	<b>75,8%</b>	<b>Tinggi</b>

Dengan demikian dapat disimpulkan secara keseluruhan Pendidikan dan Pelatihan yang diikuti oleh ASN di Kecamatan Cidadap sudah berkategori baik karena dinilai memiliki kontribusi yang tinggi dalam peningkatan kinerja ASN.

**TABEL 2.** REKAPTULASI SKOR VARIABEL KOMPETENSI

Dimensi	Rata-rata Skor	Persentase %	Keterangan
Motif	153,5	70,9%	Tinggi
Watak	169,5	80,9%	Sangat Tinggi
Konsep Diri	166,5	79%	Tinggi
Pengetahuan	152,5	70,3%	Tinggi
Keterampilan	150,5	69%	Tinggi
<b>Rata-rata</b>	<b>158,5</b>	<b>74,2%</b>	<b>Tinggi</b>

Dengan kompetensi yang memadai maka kemampuan yang dimiliki ASN tidak diragukan lagi karena dinilai mampu menyelesaikan pekerjaannya yang dapat dibuktikan dengan menciptakan prestasi kerja.

**TABEL 3.** REKAPTULASI SKOR VARIABEL KINERJA PEGAWAI

Dimensi	Rata-rata Skor	Persentase %	Keterangan
Kualitas Kerja	146	66,2%	Tinggi
Kuantitas Kerja	143,5	64,6%	Tinggi
Tanggung Jawab	157	73%	Tinggi
Kerja Sama	144	65%	Tinggi
Inisiatif	162	76,2%	Tinggi
<b>Rata-rata</b>	<b>150,5</b>	<b>69%</b>	<b>Tinggi</b>

Kinerja ASN pada Kecamatan Cidadap dinilai sudah berkategori baik karena memiliki tanggung jawab akan tugas umum pemerintahan, dapat melakukan kerja sama dengan rekan kerja, dan memiliki inisiatif yang tinggi dalam bekerja.

**TABEL 4.** HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI VARIABEL PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT) TERHADAP KINERJA PEGAWAI

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.737 <sup>a</sup>	.544	.532	2.990892

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel pendidikan dan pelatihan terhadap variabel kinerja pegawai. Koefisien Determinasi (R Square) menunjukkan nilai sebesar 0,544 atau sebesar 54,4%, artinya variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh pendidikan dan pelatihan (X1) sebesar 54,4%, sedangkan sisanya 45,6% dipengaruhi oleh faktor lain seperti kepuasan kerja, kompensasi, usia, masa kerja, dll.

**TABEL 5. HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI VARIABEL KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.680 <sup>a</sup>	.462	.448	3.247845

Koefisien Determinasi (R Square) menunjukkan nilai sebesar 0,462 atau sebesar 46,2%, artinya variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh pendidikan dan pelatihan (X1) sebesar 46,2%, sedangkan sisanya 53,8% dipengaruhi oleh faktor lain seperti pengalaman kerja, keterampilan kerja, motivasi dll.

**TABEL 6. HASIL UJI REGRESI LINEAR BERGANDA PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT) DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Tolerance
1 (Constant)	16.101	3.768		4.273	.000		
X1	.400	.115	.513	3.476	.001	.502	1.990
X2	-.260	.121	-.318	2.151	.038	.502	1.990

Persamaan Regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = 16,101 + 0,400X1 + 0,260X2$$

**TABEL 7. HASIL KOEFISIENSI DETERMINASI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT) DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.771 <sup>a</sup>	.608	.573	2.857696

Berdasarkan tabel 4.28 di atas, nilai koefisien determinasi dapat dilihat dari nilai R square sebesar 0,608. Artinya Pendidikan & Pelatihan dan Kompetensi memberikan kontribusi sebesar 60,8% terhadap Kinerja

Karyawan, sedangkan sisanya sebesar 39,2% oleh faktor lainnya.

**IV. KESIMPULAN**

Tingkat pendidikan dan pelatihan yang telah dijalankan oleh Kecamatan Cidadap berkategori tinggi / baik, artinya pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan telah memenuhi kebutuhan instansi untuk meningkatkan kinerja serta kompetensi yang dimiliki oleh ASN. Salah satu dimensi yang menerima skor paling tinggi adalah dimensi fasilitas pelatihan dimana fasilitas yang selama pelatihan tersedia dengan lengkap dan dapat menunjang kegiatan pelatihan.

Tingkat kompetensi yang dimiliki oleh ASN di Kecamatan Cidadap berkategori tinggi / baik, artinya ASN telah memiliki kompetensi yang memadai dalam menjalankan tugas serta pekerjaannya. Salah satu dimensi yang menerima skor paling tinggi adalah dimensi watak dimana ASN dinilai telah mampu menjalin komunikasi yang baik dan memiliki sikap optimis sehingga memudahkan pekerjaan dan tugas yang dihasilkan menjadi lebih maksimal.

Tingkat kinerja ASN di Kecamatan Cidadap berkategori tinggi / baik, artinya ASN mampu menyelesaikan tugas atau pekerja dan tanggung jawab yang diberikan. Salah satu dimensi yang menerima skor paling tinggi adalah dimensi inisiatif dimana ASN dinilai mampu menciptakan ide inovatif dan memiliki kemampuan manajemen stress yang baik dalam bekerja.

Terdapat pengaruh positif signifikan antara pendidikan & pelatihan terhadap kinerja ASN Kecamatan Cidadap. Hal ini ditunjukkan oleh variabel pendidikan & pelatihan seperti pada isi pelatihan yang memadai, metode pelatihan sesuai dengan kurikulum pelatihan, sikap dan keterampilan instruktur maka dapat meningkatkan kinerja ASN.

Terdapat pengaruh positif signifikan antara kompetensi terhadap kinerja ASN Kecamatan Cidadap. Hal ini ditunjukkan oleh variabel kompetensi yang berkategori baik dan sangat baik seperti pada kemampuan berinteraksi, mampu memanfaatkan waktu dengan efektif, mampu menjaga konsistensi dalam bekerja maka kompetensi ASN yang memadai akan menghasilkan kinerja yang maksimal.

Berdasarkan uji hipotesis secara simultan, variabel Pendidikan & Pelatihan (X1) dan Kompetensi (X2) memiliki pengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Pengaruh Pendidikan & Pelatihan (X1) dan Kompetensi (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

**DAFTAR PUSTAKA**

- [1] Bangun, Wilson. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- [2] Chaerudin, Ali. (2019). Manajemen Pendidikan dan Pelatihan SDM. Penerbit: Jejak Publisher.
- [3] Damingun. (2018). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rektorat Universitas Mulawarman Samarinda. Jurnal Ekonomi dan Manajemen Vol.12 No.1.

- [4] Riniawati, Harsuko. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM)*. Penerbit: UB Press.
- [5] Saleh, Akh. Muwafik. 2016. *Manajemen Training (Teknik Praktik Pengelolaan Training dan Pelatihan Sumber Daya)*. Penerbit: Universitas Brawijaya Press (UB Press).
- [6] Sulaksono, Hari. (2015). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Penerbit: CV Budi Utama.
- [7] Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja (Edisi Kelima)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- [8] *Efektif (Strategi, Program dan Teknik Pengukuran)*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- [9] Durianto, Darmadi dan C. Liana. 2001. *Analisis Efektifitas Iklan Televisi Softener Soft & Fresh di Jakarta dan Sekitarnya dengan Menggunakan Consumer Decision Model*. Jurnal Ekonomi Perusahaan. Volume IV Nomor
- [10] Darmawati, Hani. (2021). *Pengaruh Knowledge Management dan Talent Management terhadap Pengembangan Karir Karyawan*. Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis, 1(1), 36-41