

# **PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT) TERHADAP KOMPETENSI KERJA APARATUR di SEKRETARIAT DAERAH KOTA TOMOHON**

**ANGELIA SINTIA PUNU  
WELSON Y. ROMPAS  
DEYSI. L. TAMPONGANGOY**

*Education and training is very important factor for improving the knowledge, skills, attitudes, and behavior of government officials, so it has a working competence in accordance with the duties and positions. This study is intended to determine whether there is an influence of education and training for the competence of personnel working in the secretariat of tomohon district.*

*Methods of research using quantitative methods that are koresional. Data sources are as many as 40 research personnel who were randomly taken from 125 people at secretariat of tomohon district. Data collection using questioner and help with interview techniques. Analysis is a statistical used analysis linear regression and correlation moment product.*

*The statistical analysis shows (1) the regression coefficient of the variables of education and training of personnel working competence is positive and significant. (2) correlation coefficient of determination and the power of education and training variables to work competence of personnel is high and significant.*

*Based on the results of the study concluded that education and training has a positive and significant effect on the competence of personnel working in the secretariat of tomohon district.*

*Based on the conclusion of the study suggested (1) education and training for personnel in the secretariat of tomohon district need to be improved, especially the education and training of leacnical and functional, so that the budget allocation for education and training programs need to be improved. (2) education and training programs for personnel to be fully focused on the principle of correspondence between the level of education and training to the needs of the real objective and the task execution at all levels of the organization, so that the provision of education and training should be based on the job description and job analysis are accurate and precise.*

*Key words : education and training, competence job.*

## **PENDAHULUAN**

Sumberdaya manusia merupakan faktor yang paling penting dan paling menentukan dalam setiap organisasi. Ia merupakan penentu jalan-tidaknya ataupun maju mundurnya sebuah organisasi. Dalam hal ini sumberdaya manusia merupakan *human capital* dan *intellectual capital* yang akan menentukan efektivitas dari sumberdaya lainnya yang dimiliki oleh suatu organisasi seperti modal/dana,

peralatan, teknologi organisasi, struktur, dan lain-lain. Sebaik apapun sistem yang telah disusun atau dilengkapi dan apapun sarana dan prasarana yang tersedia dalam organisasi, tanpa didukung oleh keberadaan sumberdaya manusia yang memiliki kemampuan atau kompetensi yang memadai untuk mengelolanya, maka berbagai kelengkapan tersebut tidak akan berarti banyak bagi keberadaan organisasi. Dengan sumberdaya manusia pula sistem

sarana dan prasarana yang ada dalam organisasi dapat terus disempurnakan, sesuai dengan perkembangan kebutuhan bagi percepatan penyelesaian tugas. Oleh karena itu, suatu organisasi harus memiliki sumberdaya manusia yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan organisasi.

Para ahli dibidang manajemen sumberdaya manusia umumnya sependapat bahwa kualitas sumber daya manusia, yang dapat membawa organisasi berhasil dan sukses, ditentukan oleh kompetensi kerjanya. Kompetensi kerja merupakan karakteristik sikap dan perilaku yang efektif yang akan menentukan kinerja unggul dalam pekerjaan. Kompetensi akan mendorong seseorang untuk memiliki kinerja terbaik sehingga dapat sukses dalam organisasi (Sudarmanto, 2009). Oleh karena itu, apabila menghendaki organisasinya dapat berhasil, maka setiap organisasi atau instansi harus dapat mengembangkan kompetensi kerja para pegawainya.

Sebagaimana diketahui bahwa pada era reformasi sekarang ini pemerintah telah menetapkan beberapa kebijakan dibidang pengembangan kompetensi kerja aparatur pemerintah/birokrasi pada semua jenjang

pemerintahan, antara lain adalah menerbitkan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, dimana didalamnya antara lain mengatur tentang pengembangan kompetensi aparatur atau PNS. Kemudian, sebagai implementasi dari kebijakan pengembangan kompetensi kerja aparatur yang ditetapkan dalam UU Nomor 43 Tahun 1999 tersebut, pemerintah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil.

Implementasi beberapa kebijakan pengembangan kompetensi kerja aparatur pemerintah/birokrasi atau PNS tersebut, diharapkan dapat mewujudkan atau menciptakan aparatur yang memiliki kompetensi kerja tinggi dalam menjalankan tugas dan jabatan secara profesional. Untuk itu, sangat wajar apabila pemerintah dan pemerintah daerah memberikan perhatian yang memadai terhadap pengembangan kompetensi kerja aparatur baik dari segi perencanaan program, penyediaan sarana dan prasarana maupun anggaran yang memadai.

Kebijakan pengembangan kompetensi kerja aparatur birokrasi yang selama ini mendapat perhatian lebih besar ialah pendidikan dan pelatihan (Diklat). Pendidikan dan pelatihan dipandang sebagai instrumen utama untuk meningkatkan kualitas sumberdaya manusia PNS yang mencakup peningkatan pengetahuan, peningkatan keahlian dan keterampilan, dan perubahan sikap dan perilaku, dan koreksi terhadap kelemahan kinerja. Dengan kata lain, pendidikan dan Pelatihan dianggap merupakan instrumen kebijakan yang dianggap paling efektif untuk mencapai kompetensi kerja yang dipersyaratkan oleh suatu jabatan dalam birokrasi. Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan PNS menyatakan pendidikan dan pelatihan (Diklat) PNS bertujuan antara lain untuk meningkatkan kompetensi (pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap) untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) bagi aparatur/PNS meliputi : (1) Diklat Struktural/Kepemimpinan, yaitu Diklat yang dilaksanakan untuk mencapai kompetensi kepemimpinan aparatur yang sesuai dengan jenjang; (2) Diklat

Fungsional, yaitu Diklat yang dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi yang sesuai dengan jenis dan jenjang jabatan fungsional masing-masing; dan (3) Diklat Teknis, yaitu Diklat yang dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi teknis yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas.

Pada kenyataannya pendidikan dan pelatihan (Diklat) PNS tersebut belum dapat dilaksanakan secara optimal oleh pemerintah daerah. Sebagian besar aparatur pemerintah daerah belum pernah mengikuti Diklat PNS baik Diklat Struktural/Penjurangan maupun Diklat Teknis/Fungsional. Di Sekretariat Daerah Kota Tomohon, dari sebanyak 125 PNS yang ada baru sebanyak 24 orang (19,2%) yang sudah pernah memperoleh Pendidikan dan Pelatihan Struktural/Penjurangan dimana sebagian besar baru Pendidikan dan Pelatihan Struktural/Penjurangan Tingkat Dasar yaitu Diklat Administrasi Umum (ADUM) dan Diklat Kepemimpinan (Diklatpim) Tingkat IV. Demikian pula, sebagian besar pegawai belum pernah memperoleh pendidikan dan pelatihan teknis/fungsional tertentu yang relevan dengan bidang tugas masing-masing (Sumber : Daftar Nominatif PNS

Sekretariat Daerah Kota Tomohon Tahun 2013).

Selain itu, dari studi awal (wawancara) yang dilakukan terhadap beberapa pegawai di Sekretariat Daerah Kota Tomohon nampaknya masih terdapat beberapa kelemahan dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan pegawai. Salah satu kelemahan yang nampak ialah penetapan atau rekrutmen aparatur yang akan mengikuti pendidikan dan pelatihan (diklat) belum sepenuhnya didasarkan pada pertimbangan obyektif, sehingga ada pegawai yang ditunjuk kurang memenuhi persyaratan dilihat dari segi jabatan, pangkat/golongan, senioritas, dan prestasi kerja. Kelemahan lain ialah nampak pada tindak-lanjut kepada pegawai yang telah selesai mengikuti program pendidikan dan pelatihan (diklat) tertentu sering kali tidak ditindaklanjuti dengan menempatkan pada jabatan atau tugas yang sesuai dengan kompetensi yang dimiliki.

Berdasarkan beberapa permasalahan tersebut penulis tertarik untuk meneliti pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kompetensi kerja aparatur birokrasi. Oleh karena itu penelitian ini diberi judul “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Terhadap Kompetensi Kerja Aparatur di Sekretariat Daerah Kota Tomohon”.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

### **A. Metode Yang Digunakan**

Dilihat dari segi tujuannya maka penelitian ini merupakan penelitian eksploratif. Seperti dikatakan oleh Arikunto (2002) bahwa penelitian yang bersifat eksploratif ialah penelitian yang dimaksudkan untuk mengetahui secara luas tentang sebab-sebab atau hal-hal yang mempengaruhi terjadinya sesuatu; atau menurut Singarimbun dan Effendy (1995) merupakan suatu penelitian yang menjelaskan hubungan ataupun pengaruh variabel-variabel bebas dan variabel terikat.

Selanjutnya dilihat dari metode analisis data yang digunakan maka penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bersifat korelasional. Umar (2000) mengatakan bahwa penelitian kuantitatif merupakan suatu penelitian yang didasarkan atas data angka-angka dan perhitungannya ditujukan untuk penafsiran kuantitatif.

### **B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional**

Variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel Pendidikan dan Pelatihan (Diklat). Yang dimaksud dengan pendidikan dan pelatihan disini adalah pendidikan dan pelatihan PNS sebagaimana diatur dalam PP. 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan PNS, yang meliputi Diklat Struktural/Kepemimpinan, Diklat Teknis, dan Diklat Fungsional. Variabel pendidikan dan pelatihan diamati/diukur dari beberapa indikator sebagai berikut : Jenis dan jenjang Diklat Struktural yang sudah diikuti/diperoleh; Jenis dan jenjang Diklat Teknis/Fungsional yang pernah diikuti dan relevansinya dengan bidang tugas pekerjaan/jabatan yang dipegang; Peningkatan pengetahuan jabatan, keterampilan dalam menjalankan tugas dan jabatan, dan sikap dan perilaku dalam melaksanakan tugas dan jabatan.
2. Variabel Kompetensi Kerja Aparatur. Yang dimaksud dengan kompetensi kerja disini ialah kemampuan individual aparatur dalam menjalankan jabatan, tugas atau pekerjaan dengan baik dan berhasil. Secara operasional atau konkrit variabel ini diamati dan diukur dari 3 (tiga) indikator utama

kompetensi kerja, yaitu : Kemampuan pengetahuan, Kemampuan keterampilan, Kemampuan sikap dan perilaku kerja.

### **C. Jenis Data**

Jenis data yang dikumpulkan mengenai variabel pendidikan dan pelatihan (diklat) dan variabel kompetensi kerja aparatur ialah data primer yaitu data yang bersumber langsung dari sampel responden. Selain itu juga dikumpulkan data sekunder yang bersumber dari dokumen-dokumen, yang berfungsi sebagai pelengkap data primer.

### **D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel**

Populasi dalam penelitian ialah para Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Tomohon sebanyak 125 orang tersebar di 11 unit/satuan organisasi (Bagian). Dari jumlah aparatur/pegawai Sekretariat Daerah Kota Tomohon sebanyak 125 orang, diambil sebesar  $\pm 30\%$  yaitu sebanyak 40 orang sebagai sampel responden. Sampel responden tersebut diambil dengan teknik *random sampling* sebanyak 10 orang pada setiap Bagian lokasi sampel.

## E. Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data

Insrumenten utama dalam penelitian survei ataupun penelitian kuantitatif adalah kuesioner atau angket (Danim, 2000). Oleh karena itu dalam rangka pengumpulan data dari responden (data primer) digunakan kuesioner dalam bentuk angket berstruktur dengan menggunakan skala pengukuran ordinal. Pengumpulan data dengan kuesioner/angket ini dilakukan dengan teknik wawancara terpimpin (*interview guide*). Untuk pengumpulan data sekunder digunakan teknik studi dokumentasi/dokumenter, yaitu dengan cara mengumpulkan, menelaah, mengklasifikasi data yang relevan dan diperlukan dari dokumen-dokumen tertulis yang tersedia di kantor lokasi penelitian yaitu Sekretariat Daerah Kota Tomohon.

## F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Analisis distribusi frekuensi dan persentase, yaitu digunakan untuk mengetahui/mendeskripsikan status variabel penelitian (pendidikan dan pelatihan; kompetensi kerja aparatur). Perhitungan persentase dengan rumus :

$$p = \frac{f}{n} \times 100\%$$

2. Analisis statistik inferensial, yaitu untuk pengujian hipotesis. Adapun analisis statistik inferensial yang digunakan adalah sebagai berikut :

- a. Analisis regresi linier sederhana; digunakan untuk mengetahui pola hubungan fungsional/pengaruh dari variabel Pendidikan dan Pelatihan (X) terhadap variabel Kompetensi Kerja Aparatur (Y). Pola hubungan fungsional/pengaruh dinyatakan dengan persamaan regresi linier sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Dimana :

- a = nilai konstan variabel terikat (Y) apabila variabel X tidak berubah /tetap; dihitung dengan rumus :

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n\sum X^2 - (\sum X)^2}$$

- b = koefisien arah regresi variabel Y atas variabel X, yaitu besar perubahan pada nilai variabel Y yang disebabkan atau diakibatkan oleh perubahan pada variabel X; dihitung dengan rumus :

$$b = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n\sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Tingkat keberartian regresi diuji dengan statistik-F (Sudjana, 1990). Perhitungan

analisis regresi menggunakan komputer program *SPSS versi 12,0 for windows*.

- b. Analisis korelasi sederhana (korelasi product moment atau r-pearsons); digunakan untuk mengetahui derajat korelasi dan besar daya determinasi dari variabel pendidikan dan pelatihan (X) terhadap variabel kompetensi kerja aparatur (Y); dengan rumus :

$$r = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n\sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Selanjutnya, tingkat signifikansi koefisien korelasi diuji dengan menggunakan rumus statistik-t (Sudjana,1990). Perhitungan analisis korelasi menggunakan computer program *SPSS versi 12,0 for windows*.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### A. Deskripsi Variabel Penelitian

#### 1. Variabel Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 20 orang atau 50% dari 40 responden adalah yang pendidikan dan pelatihan (diklat) mereka terkategori “tinggi/baik”, dan 20 orang atau 50% lainnya yang pendidikan dan pelatihan (diklat) mereka terkategori “sedang/cukup baik”.

Menurut hasil analisis distribusi frekuensi pada Tabel 4.4 tersebut nampak bahwa pendidikan dan pelatihan (diklat) para aparatur dilihat dari indikator yang dipakai (yakni : jenis dan jenjang diklat struktural/teknis/fungsional yang dimiliki; relevansi diklat yang dimiliki dengan bidang tugas dan jabatan; peningkatan pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku dalam melaksanakan tugas), ternyata bervariasi pada dua kategori yaitu kategori “tinggi/baik” dan kategori “sedang/cukup baik”, yaitu masing-masing sebanyak 50% responden. Ini dapat diinterpretasikan bahwa pendidikan dan pelatihan aparatur di Sekretariat Daerah Kota Tomohon dilihat dari indikator pengukuran yang dipakai dalam penelitian ini adalah berada pada kategori tinggi/baik sampai sedang/cukup baik.

#### 2. Variabel Kompetensi Kerja Aparatur

Hasil penelitian tentang peningkatan kompetensi kerja aparatur di Sekretariat Daerah Kota Tomohon, yaitu : dari 40 responden yang diteliti, ada 13 orang atau 32,50% yang

menilai peningkatan kompetensi kerja mereka terkategori tinggi/baik, dan 27 orang atau 67,50% yang terkategori sedang/cukup baik.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa tingkat kompetensi kerja aparatur di Sekretariat Daerah Kota Tomohon yang menjadi responden adalah bervariasi pada dua kategori yaitu kategori tinggi/baik dan kategori sedang/cukup baik, namun yang lebih dominan adalah yang kompetensi kerja mereka terkategori sedang/cukup baik. Ini dapat dimaknai bahwa kompetensi kerja aparatur di Sekretariat Daerah Kota Tomohon dilihat dari indikator yang dipakai dalam penelitian ini (yaitu : kemampuan pengetahuan, kemampuan keterampilan, dan kemampuan sikap dan perilaku kerja) pada umumnya terkategori cukup tinggi atau cukup baik.

## **B. Pembahasan Hasil Penelitian**

Dari hasil analisis regresi linier (regresi sederhana) dan analisis korelasi sederhana (korelasi product moment atau *pearson correlation*) sebagaimana yang telah dikemukakan di atas telah didapat angka-angka statistik yang dapat

memberikan petunjuk atau gambaran tentang pengaruh variabel pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap variabel kompetensi kerja aparatur di Sekretariat Daerah Kota Tomohon, dan sekaligus dapat memberikan keputusan diterima atau ditolaknya hipotesis yang diajukan dalam penelitian.

Dari hasil-hasil analisis statistik tersebut sebagaimana telah dikemukakan di atas ternyata bahwa pendidikan dan pelatihan (diklat) mempunyai hubungan fungsional dan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kompetensi kerja aparatur di Sekretariat Daerah Kota Tomohon. Dengan demikian dapatlah dinyatakan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagaimana telah disebutkan pada bab kerangka keoris di atas, adalah terbukti atau diterima dengan sangat meyakinkan. Penjelasan atau pembahasan dan implikasi dari hasil pengujian/pembuktian hipotesis tersebut dikemukakan berikut ini.

Hasil analisis regresi linier untuk menguji pola hubungan fungsional/ pengaruh dari variabel pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap variabel kompetensi kerja aparatur di Sekretariat Daerah Kota Tomohon didapat persamaan

regresi linier  $\hat{Y} = -3,249 + 0,998 X$ . Pada Persamaan regresi tersebut jelas koefisien arah regresi bertanda positif yaitu  $b = + 0,998$ . Ini mempunyai pengertian bahwa hubungan fungsional/pengaruh variabel pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kompetensi kerja aparatur di Sekretariat Daerah Kota Tomohon ialah positif dengan pola perkembangan sebesar  $1 : 0,998$  yang artinya bahwa perkembangan/peningkatan pendidikan dan pelatihan (diklat) sebesar 1 skala akan menyebabkan perubahan/peningkatan kompetensi kerja aparatur sebesar 0,998 skala. Dapat pula diinterpretasikan bahwa apabila pendidikan dan pelatihan (diklat) dapat bertambah/meningkat 100% maka hal itu akan menyebabkan peningkatan kompetensi kerja aparatur sebesar 99,8 skala. Selanjutnya, koefisien konstanta ( $a$ ) = -3,249 mempunyai makna jika pendidikan dan pelatihan (diklat) tidak bertambah atau bersifat konstan, maka kompetensi kerja aparatur akan berkurang sebesar 3,249 skala.

Pola hubungan fungsional/pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kompetensi kerja aparatur tersebut adalah sangat berarti atau sangat nyata. Ini ditunjukkan dengan hasil pengujian

keberartian regresi dengan uji-F didapat nilai  $F_{hitung} = 107,397$  yang ternyata jauh lebih besar dari nilai F-tabel kritik pada taraf signifikan 0,01 ( $F_{0,01} = 7,35$ ).

Hasil analisis regresi linier tersebut memberikan kesimpulan bahwa pendidikan dan pelatihan (diklat) mempunyai hubungan fungsional/ pengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi kerja aparatur di Sekretariat Daerah Kota Tomohon; dengan kata lain dapatlah dinyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan dapat menyebabkan peningkatan secara signifikan kompetensi kerja aparatur. Ini berarti bahwa makin tinggi atau makin banyak pendidikan dan pelatihan yang diikuti aparatur maka akan semakin meningkat kompetensi kerja aparatur tersebut.

Hasil analisis korelasi sederhana (product moment) juga membuktikan adanya korelasi dan daya penentu/pengaruh positif dan signifikan dari pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kompetensi kerja aparatur di Sekretariat Daerah Kota Tomohon. Hasil analisis data diperoleh koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,859 dan koefisien determinasi ( $r^2$ ) sebesar 0,739. Jika digunakan tabel interpretasi korelasi product moment yang

menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi antara 0,800 sampai dengan 1,000 berarti tingkat korelasi tinggi (dalam Arikunto, 2000), maka jelas bahwa nilai koefisien korelasi ( $r^2$ ) hasil analisis tersebut yaitu 0,859 tersebut adalah lebih besar dari 0,800 atau mendekati angka maksimum dalam interpretasi nilai  $r$  (1,000). Ini menunjukkan bahwa derajat korelasi antara pendidikan dan pelatihan dengan kompetensi kerja aparatur di Sekretariat Daerah Kota Tomohon berada pada kategori tinggi.

Nilai koefisien determinasi ( $r^2$ ) sebesar 0,739 mempunyai makna bahwa pendidikan dan pelatihan (diklat) mempunyai daya penentu/pengaruh sebesar 73,9% terhadap perkembangan/peningkatan kompetensi kerja aparatur di Sekretariat Daerah Kota Tomohon; dengan kata lain bahwa perkembangan (peningkatan) kompetensi kerja aparatur adalah sebesar 73,9% ditentukan/dipengaruhi oleh faktor pendidikan dan pelatihan (diklat), sedangkan sisanya sebesar 26,1% ditentukan/dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya. Korelasi ataupun pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kompetensi kerja aparatur tersebut adalah

nyata atau signifikan, sebagaimana ditunjukkan dengan hasil pengujian signifikansi (uji-t) dimana didapat nilai  $t_{hitung} = 10,363$  berada jauh lebih besar dari nilai  $t$ -table kritik taraf signifikan 0,01 yaitu  $t_{0,01} = 2,42$ . Ini dapat memberikan petunjuk bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan faktor dominan atau penentu utama terhadap tingkat kompetensi kerja aparatur; bahwa semakin banyak atau semakin tinggi pendidikan dan pelatihan yang diikuti aparatur maka semakin baik atau meningkat kompetensi kerja aparatur tersebut.

Adanya pengaruh positif dan sangat signifikan dari variabel pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap variabel kompetensi kerja aparatur, maka variabel pendidikan dan pelatihan (diklat) dapat digunakan untuk memprediksi perkembangan atau peningkatan kompetensi kerja aparatur di waktu yang akan datang.

Untuk memprediksi peningkatan kompetensi kerja aparatur di Sekretariat Daerah Kota Tomohon sebagai dampak atau pengaruh dari peningkatan pendidikan dan pelatihan (diklat), maka dapat dilakukan perhitungan dengan metode interpolasi yaitu memasukkan nilai/harga

tertentu dari variabel pendidikan dan pelatihan (diklat) ke dalam persamaan regresi hasil analisis data. Dengan metode interpolasi ini maka apabila pendidikan dan pelatihan bagi aparatur dapat ditingkatkan sebesar nilai (score) ideal pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini (yakni 60), maka dapat diprediksi peningkatan kompetensi aparatur di Sekretariat Daerah Kota Tomohon yaitu sebagai berikut :

$$\hat{Y} = -3,249 + 0,998 (60) \\ = 56,631$$

Hasil perhitungan ketepatan prediksi di atas menunjukkan bahwa apabila pendidikan dan pelatihan aparatur dapat ditingkatkan sebesar nilai (score) ideal variabel tersebut (yakni 60) dari kondisi yang ada sekarang, maka dapat diprediksi akan terjadi peningkatan kompetensi kerja aparatur di Sekretariat Daerah Kota Tomohon sebesar 56,631 skala. Hasil perhitungan prediksi ini dapat memberi petunjuk bahwa pendidikan dan pelatihan (diklat) berpengaruh signifikan terhadap kompetensi kerja aparatur; artinya di masa depan akan terjadi peningkatan kompetensi kerja aparatur apabila pendidikan dan pelatihan (diklat) yang dimiliki dapat bertambah baik secara kuantitas maupun kualitas. Oleh karena itu

implikasi penting dari hasil penelitian ini ialah pendidikan dan pelatihan bagi aparatur harus ditingkatkan apabila menghendaki peningkatan yang signifikan kompetensi kerja di waktu mendatang.

Berdasarkan keseluruhan hasil analisis data di atas maka dapatlah dinyatakan bahwa penelitian ini dapat membuktikan kebenaran pendapat teoritis yang menyatakan adanya hubungan atau pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kompetensi kerja aparatur. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat dinyatakan diterima dengan sangat meyakinkan.

Sebagaimana dikemukakan dalam uraian kajian pustaka di atas bahwa pendidikan dan pelatihan (diklat) PNS merupakan usaha mengurangi atau menghilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan pegawai dengan yang dikehendaki organisasi. Usaha tersebut dilakukan melalui peningkatan kemampuan kerja yang dimiliki pegawai dengan cara menambah pengetahuan dan keterampilan serta merubah sikap (Sedarmayanti, 2009). Bagi aparatur pemerintah (PNS), pendidikan dan pelatihan (diklat) merupakan upaya yang dilakukan bagi PNS untuk meningkatkan kepribadian,

pengetahuan dan kemampuannya sesuai dengan tuntutan persyaratan jabatan dan pekerjaannya sebagai pegawai negeri. Pendidikan dan pelatihan PNS merupakan proses “transformasi kompetensi sumber daya manusia aparatur pemerintah” yang menyentuh empat dimensi utama, yaitu dimensi spritual, intelektual, mental, dan phisikal yang terarah pada perubahan-perubahan kualitas dari keempat dimensi sumber daya manusia aparatur tersebut (Sedarmayanti, 2009). PP Nomor 101 Tahun 2000 juga menyebutkan bahwa sasaran pendidikan dan pelatihan jabatan PNS adalah terwujudnya PNS yang memiliki kompetensi (pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku) yang sesuai dengan persyaratan tugas jabatan atau pekerjaan masing-masing.

Hasil penelitian ini memberikan implikasi penting yaitu perlunya meningkatkan pendidikan dan pelatihan (diklat) kepada para aparatur, baik diklat struktural/penjenjangan maupun diklat teknis dan diklat fungsional, sehingga mereka lebih memiliki kompetensi kerja yang tinggi atau memadai dalam melaksanakan tugas dan jabatan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian ini sebagaimana telah diuraikan dan dibahas di atas, maka dapatlah ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) aparatur di Sekretariat Daerah Kota Tomohon berdasarkan indikator yang dipakai dalam penelitian ini (yakni : jenis dan jenjang diklat struktural, diklat teknis, diklat fungsional; relevansi diklat yang dimiliki dengan bidang tugas dan jabatan; dan peningkatan pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku kerja) adalah berada pada kategori tinggi/baik sampai sedang/cukup baik.
2. Kompetensi kerja aparatur di Sekretariat Daerah Kota Tomohon berdasarkan indikator yang dipakai dalam penelitian ini (yakni : kemampuan pengetahuan, kemampuan keterampilan, kemampuan sikap dan perilaku kerja) bervariasi pada kategori tinggi/baik dan sedang/cukup baik, namun yang lebih dominan adalah pada kategori sedang/cukup baik.
3. Koefisien regresi dan koefisien korelasi dari variabel pendidikan dan

pelatihan (diklat) terhadap kompetensi kerja aparatur di Sekretariat Daerah Kota Tomohon adalah positif dan signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan (diklat) punya pengaruh dan korelasi positif dan signifikan terhadap kompetensi kerja aparatur.

## **B. Saran**

Mendasari kepada hasil penelitian ini maka dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut :

1. Pendidikan dan Pelatihan bagi aparatur di Sekretariat Daerah Kota Tomohon perlu ditingkatkan terutama Diklat Teknis dan Diklat Fungsional. Untuk itu alokasi anggaran untuk program Diklat perlu ditingkatkan.
2. Program pendidikan dan pelatihan (diklat) bagi aparatur harus sepenuhnya mengacu pada prinsip kesesuaian antara jenjang diklat dengan kebutuhan obyektif dan riil pelaksanaan tugas pada semua level organisasi. Untuk itu penyelenggaraan diklat harus didasarkan pada deskripsi pekerjaan (*job description*) dan analisis jabatan (*job analysis*) yang akurat dan tepat.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, S, 2000, *Prosedur Penelitian*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Armstrong, Michael, 2004, *Performance Management*, (Terjemahan Toni Setiawan), Yogyakarta, Tugu Publisher.
- Blau Peter dan Marshall Meyer, 2000, *Birokrasi Dalam Masyarakat Modern*, terjemahan, Rajawali, Jakarta.
- Danim, S. 2003, *Pengantar Studi Penelitian Kebijakan*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Handoko, H.T., 2001, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPFE-UGM.
- Heady Ferrel, 1977, *Public Administration : A Comparative Perspektif*, New Jersey, Prentice-Hall Inc.
- Martoyo, S, 1992, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPFE-UGM.
- Mitrani, Alain, (ed), 1995, *Manajemen Sumber Daya Manusia Berdasarkan Kompetensi*, terjemahan, Jakarta, Intermedia.

Moekijat, 1991, *Latihan dan Pengembangan Sumberdaya Manusia*, Jakarta, Gunung Agung.

Singarimbun, M. Dan S. Effendi, 1995, *Metode Penelitian Survei*, Jakarta, LP3ES.

Stoner L.J. dan C. Wankel, 1996, *Manajemen*, (terjemahan), Jakarta, Intermedia.

Sudarmanto, 2009, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Sedarmayanti, 2009, *Manajemen SDM, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Bandung : Refika Aditama.

Sudjana, 1990, *Metoda Statistika*, Bandung : PT.Tarsito.

Umar, H. 1997, *Metodologi Penelitian*, Jakarta, Gramedia Pustaka Utama.

Wibowo, 2007, *Manajemen Kinerja*, Jakarta : Raja Grafindo Persada.

Wojowarsito dan Poerwadarminta, 1990, *Kamus Inggris-Indonesia*, Jakarta, Gramedia.

### **Sumber Lain :**

Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999  
Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974  
Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.

Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004  
Tentang Pemerintahan Daerah.

Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun  
2000 Tentang Pendidikan dan  
Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri  
Sipil.

Peraturan Daerah Kota Tomohon Nomor 2  
Tahun 2012 tentang Perubahan  
Kedua Peraturan Daerah Kota  
Tomohon Nomor 3 Tahun 2008  
tentang Organisasi dan Tata Kerja  
Sekretariat Daerah dan Sekretariat  
DPRD Kota Tomohon.