

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT) KEPEGAWAIAN  
TERHADAP KINERJA ORGANISASI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH(BKD)  
KABUPATEN HALMAHERA UTARA**

**VIRGINIA O USMANY**

**WELSON.Y.ROMPAS**

**NOVIE PALAR**

***ABSTRACT** :The role of the Regional Employment Board is not optimally manage personnel resources, it is necessary to improve the quality of personnel resources in improving the professional performance of the apparatus, especially for professional development related to management skills. The population in this study were all officers or employees in Sub Tobelo North Halmahera recorded the number of officers or employees who have as many as 25 civil servants.*

*The research method that I use in this study is a quantitative research methods. The methods and approach used by the consideration that examined in this study is quite actual and factual and intends to examine the relationship or influence between the variables.*

*The results of product moment correlation analysis and simple regression, can be tested the hypothesis that "Education and training influence on Organizational Performance Regional Employment Board of North Halmahera District", the 1% significance level, indicating that education and training are very influential on Organizational Performance, especially in the office of the Regional Employment Board Halmahera north, the magnitude of these effects can be observed from the analysis of determination, where the coefficient of determination obtained for 0.894 which may be interpreted that the magnitude of the influence of education and training to organizational performance 89.4%. These results indicate that the variation change of organizational performance by an average of 41.79, or 69.65% is determined by a variety 89.4%, while the  $\pm$ of factors change Education and Training of remaining 10.6% influenced. data analysis showed that between education and training the performance of the organization has linkage relationships and influences that are contributive as well as the very real or significant.*

***Keywords:** education and training, organizational performance*

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia adalah seutama yang sangat berpengaruh besar terhadap kemajuan organisasi atau instansi. Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen yang ada dalam organisasi selain mesin, uang, material, metode, dan pasar. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat mampu mengolah sumber daya yang baik untuk mencapai organisasi atau instansi. Sumber daya manusia juga merupakan

perangkat utama atas kelancaran aktivitas suatu instansi, karena manusia merupakan faktor tenaga kerja yang dapat mengembangkan kinerjanya lebih baik. Agar kinerja pegawai lebih baik maka instansi melakukan sesuatu yang berupa Pendidikan dan Pelatihan pada pegawai. Karena dengan adanya Pendidikan dan Pelatihan akan mendorong pegawai untuk bisa menghasilkan kinerja yang lebih baik demi pencapaian tujuan organisasi.

Pendidikan dan Pelatihan juga merupakan suatu cara efektif untuk menghadapi beberapa

tantangan yang dihadapi oleh organisasi besar. Tantangan-tantangan ini mencakup keusangan pegawai, perubahan-perubahan sosioteknis dan perputaran tenaga kerja. Kemampuan untuk mengatasi tantangan tersebut merupakan faktor penentu keberhasilan organisasi dalam mempertahankan sumberdaya manusia yang efektif.

Secara makro, Pendidikan dan Pelatihan adalah suatu upaya untuk mengembangkan kualitas atau kemampuan pegawai agar mampu mengolah dan mengelola sumberdaya alam dengan berbagai macam teknologinya sehingga dapat digunakan untuk kesejahteraan masyarakat secara optimal, sebagai tujuan dari pembangunan tersebut.

Sedangkan secara mikro, Pendidikan dan Pelatihan disuatu organisasi atau institusi adalah kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) dan Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) merupakan sebuah instansi pemerintah dalam tingkatannya yang terus berupaya mengembangkan sumberdaya manusia dan produktivitas pegawai. Keberadaan pegawai dalam suatu instansi pemerintah merupakan suatu unsur penting dalam suatu organisasi. Peran pegawai melakukan pekerjaan yang ditugaskan dan mengembangkan tugas tersebut seorang pegawai harus memiliki keterampilan dengan kemauan yang tinggi. Pelatihan pegawai dengan demikian instansi mungkin mulai menerapkan program kerja melatih sikap disiplin dan bertanggung jawab atas pekerjaannya.

Hal ini sangat penting dilakukan oleh instansi atau perusahaan dalam meningkatkan kemampuan dan menghasilkan pegawai yang profesional dibidangnya. Badan Kepegawaian Daerah, serta Pendidikan dan Pelatihan mempunyai tugas melaksanakan kewenangan otonomi daerah di bidang Kepegawaian dan Pendidikan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Analisis terhadap kinerja organisasi, pada kenyataannya peran Badan Kepegawaian Daerah tidak optimal dalam mengelola sumber daya aparatur. Untuk itu sumber daya aparatur perlu ditingkatkan agar lebih profesional, sehingga masih perlu peningkatan kualitas sumber daya aparatur yang menjadikan aparatur yang profesionalisme.

Dalam menghadapi perkembangan global, pemerintah dituntut untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) aparatur yang berkompeten, profesional, dan berintegritas, dengan hal tersebut Badan Kepegawaian Daerah adalah staf yang berada dibawah dan bertanggung jawab langsung kepada walikota dalam menyelenggarakan teknis dan administrasi Pemerintahan kota. Agar susunan organisasi dan tata kerja yang dimaksud dapat berjalan dengan lancar sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing, diperlukan adanya pegawai untuk melaksanakannya dalam pelaksanaan tugas yang dimaksud, Pemerintah kota melengkapi struktur organisasi membentuk bagian tersendiri yang melaksanakan tugas di bidang kepegawaian.

Penilaian kinerja (performance appraisal) merupakan suatu proses yang dilakukan secara sistematis terhadap kinerja pegawai atau sumber daya manusia (SDM), Dessler(1997), berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan atau dibebankan kepada mereka, dan oleh karena itu berdasarkan hasil-hasil perhitungan pengukuran kinerja kegiatan, dilakukan evaluasi terhadap pencapaian setiap indikator kinerja kegiatan untuk memberikan penjelasan lebih lanjut tentang hal-hal yang mendukung keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan suatu kegiatan, juga halnya ini juga berhubungan dengan suatu organisasi.

Organisasi harus menyediakan kerangka kerja arahan sebagai panduan kegiatan atau proyek dan dasar pengambilan keputusan organisasi. Dengan kerangka kerja arahan tersebut, organisasi bisa menilai apakah

kegiatan-kegiatan organisasi telah dilaksanakan dengan tidak menyimpang dari tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, yang menjalankannya atau melaksanakannya yaitu bagian Kepegawaian Daerah atau mereka yang berkedudukan sebagai penerima kerja dan berhadapan dengan pihak pemberi kerja.

Dalam hubungan ini, penilaian kinerja organisasi merupakan suatu kegiatan yang sangat penting karena dapat digunakan sebagai ukuran dan mungkin kita bisa melihat pengaruhnya dalam keberhasilan organisasi dalam mencapai misi dan tujuan yang direncanakan. Pemerintahan daerah pada tingkat kecamatan, khususnya pemerintah Kecamatan Tobelo Kabupaten Halmahera Utara pada umumnya masih terbatas, dalam arti sebagian masih belum mengerti mengenai tugas pokok dan fungsinya, sebagai organisasi publik yg mempunyai tugas pokok dan fungsi koordinasi dan yang memberikan pelayanan administrasi memerlukan informasi mengenai kinerja organisasi Badan Kepegawaian Daerah yang ada, baik di lingkungan pemerintah kecamatan, maupun pemerintah desa dibawah koordinasi pemerintah kecamatan, agar dapat dilakukan penilaian seberapa jauh pelayanan organisasi yang diberikan pemerintah untuk dapat memuaskan masyarakat dan memenuhi harapan masyarakat atau pengguna layanan

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Mengacu pada karakteristik masalah, maka penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan pendekatan kuantitatif. Metode dan pendekatan ini digunakan dengan pertimbangan bahwa permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini cukup aktual dan faktual serta bermaksud untuk menguji hubungan/pengaruh antar variabel penelitian.

### **Variabel dan Definisi Operasional**

Penelitian ini dibatasi pada dua variabel, masing-masing : Pendidikan dan

Pelatihan sebagai variabel bebas (*independent variable*), dan kinerja organisasi sebagai variabel tak bebas (*dependent variable*)

Adapun definisi konsep dan indikator masing - masing variabel dapat dikemukakan sebagai berikut :

1. Pendidikan dan pelatihan sebagai variabel bebas (X) adalah program pembinaan untuk mengembangkan keterampilan dan keahlian serta kecakapan dalam melaksanakan tugas khususnya di Badan Kepegawaian Daerah Kecamatan Tobelo Kabupaten Halmahera Utara”.
2. Kinerja organisasi sebagai variabel terikat atau tergantung (Y) adalah suatu tingkat prestasi yang dicapai oleh suatu organisasi di Badan Kepegawaian Daerah Kecamatan Tobelo Kabupaten Halmahera Utara dalam melaksanakan tugas dan fungsi mereka, terutama dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

### **Populasi dan Sampel**

Sugiyono (2012 : 117) mengemukakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah semua aparat atau pegawai yang ada di Kecamatan Tobelo Kabupaten Halmahera Utara tercatat jumlah aparat atau pegawai yang ada sebanyak 25 orang pegawai negeri sipil.

Adapun besar sampel ditetapkan sebanyak 25 orang aparat. Dengan demikian, penelitian ini adalah penelitian populasi, di mana keseluruhan populasi dijadikan sebagai sampel responden.

### **Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data**

Instrument utama dalam penelitian kuantitatif adalah daftar pertanyaan atau kuesioner. Kuesioner digunakan untuk menjangkau data primer, sementara data

sekunder diperoleh melalui teknik dokumentasi. Semua data dan informasi diperoleh melalui teknik survei dan observasi langsung

### **Teknik Analisis Data**

Mengacu pada perumusan masalah dan keperluan pengujian hipotesis penelitian, maka teknik analisa data yang sesuai untuk digunakan terdiri dari :

1. Untuk mengidentifikasi masing-masing variabel digunakan analisis prosentase yang dideskripsikan dalam tabel distribusi frekuensi.
2. Untuk menguji keeratan hubungan (derajat korelasi) digunakan teknik analisis korelasi *product moment*
3. Apabila hasil uji ternyata signifikan, menurut Sugiyono (2009) perlu dilanjutkan dengan analisis regresi linier sederhana guna mengetahui bentuk pola hubungan fungsional antara kedua variabel, dengan menyelesaikan persamaan regresi linear sederhana  $\hat{Y} = a + bX$  (Sudjana, 2002 : 312)
4. Untuk mengetahui besarnya kontribusi atau besarnya pengaruh Budaya organisasi (X) terhadap kinerja aparat pemerintah (Y) digunakan analisis determinasi dengan cara mengkuadratkan nilai koefisien korelasi, yaitu  $(r)^2$ .

### **PEMBAHASAN**

Dari hasil analisis korelasi product moment dan regresi sederhana, dapat teruji hipotesis yang menyatakan bahwa "Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Badan Kepegawaian Daerah di Kecamatan Tobelo Kabupaten Halmahera Utara".

pada taraf signifikansi 1 %, Hal ini mengindikasikan bahwa Pendidikan dan Pelatihan sangat berpengaruh terhadap Kinerja Organisasi, Besarnya pengaruh

tersebut dapat diamati dari hasil analisis determinasi, di mana koefisien determinasi diperoleh sebesar 0,894 yang dapat diinterpretasikan bahwa besarnya pengaruh faktor Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Organisasi sebesar 89,4%. Hasil ini mengindikasikan bahwa variasi perubahan Kinerja Organisasi rata-rata sebesar 41.79 atau 69.65% ditentukan oleh variasi perubahan faktor Pendidikan dan Pelatihan sebesar  $\pm 89,4 \%$ , sedangkan sisanya sebesar 10.6 % dipengaruhi faktor lain.

Besarnya pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Organisasi, khususnya aparatur pemerintah di Badan Kepegawaian Daerah di Kecamatan Tobelo Kabupaten Halmahera Utara dapat dipahami jika diamati lebih jauh tentang hasil wawancara dengan beberapa aparatur tentang kondisi penerapan pendidikan dan pelatihan dalam menjalankan tugas dikaitkan dengan peningkatan kinerja organisasi itu sendiri. Sebagian (39,4%). Dari gambaran data tersebut dan bila dicermati lebih jauh tentang hasil analisis regresi sederhana, maka dapat terpenuhinya asumsi untuk melakukan prediksi kedepan mengenai tingkat kinerja yang hendak dicapai apabila kondisi penerapan pendidikan dan pelatihan mengalami perubahan. Dengan memasukkan nilai skor tertinggi variabel pendidikan dan pelatihan, yakni sebesar 50, maka diperoleh capaian prediksi kinerja aparatur sebesar  $\hat{Y} = 4.424 + 0.916 X = 4.424 + 0.916(50) = 50.22$  atau 83.71 %. Hasil ini mengindikasikan bahwa walaupun pendidikan dan pelatihan ditingkatkan sampai skor tertinggi berdasarkan jawaban responden, namun kinerja organisasi belum mampu dipacu sampai skor idealnya (60 skor) atau 100 %. Dalam kasus ini, hanya dapat dicapai sebesar 50.22 atau  $\pm 83,71 \%$ . Artinya, bahwa masih ada faktor lain yang turut berpengaruh terhadap kinerja organisasi selain faktor pendidikan dan pelatihan itu sendiri. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat

dikatakan bahwa keterkaitan dan pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja organisasi, baik secara empiris maupun teoretis dapat diterima. Hal ini sejalan dengan pendapat beberapa ahli, Menurut Sadu Wasistiono,dkk (2002:42) program pendidikan dan pelatihan dalam rangka pengembangan sumber daya manusia (SDM) adalah instrumen yang sangat penting dilakukan untuk meningkatkan SDM aparatur yang mencakup peningkatan pengetahuan, keahlian, keterampilan, perubahan sikap dan perilaku, dan koreksi-koreksi terhadap kelemahan kinerja. Dengan perkataan lain bahwa pendidikan dan latihan SDM aparatur ditujukan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas SDM aparatur baik pada tingkatan individu maupun organisasi secara keseluruhan. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa adanya hubungan yang positif antara pendidikan dan pelatihan dengan kinerja aparatur pemerintah serta terdapat pengaruh dari pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan kinerja seseorang.

Kinerja yang kurang optimal bisa di karenakan oleh banyak faktor, baik itu faktor internal maupun eksternal. Untuk memperbaiki itu, salah satu upaya pemerintah ialah dengan mengadakan program pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan diberikan pada pegawai sebagai suatu bentuk upaya yang dilakukan untuk membekali pegawai dengan ilmu pengetahuan serta kemampuan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab sehingga di harapkan dapat terwujudnya aparatur yang bermutu dan bisa mengembangkan kemampuan yang dimiliki dalam mempermudah pelaksanaan pelayanan pada publik.

Secara umum, aparatur pemerintah/pegawai pada badan kepegawaian daerah Kecamatan Tobelo Kabupaten Halmahera Utara sudah pernah mengikuti program pendidikan dan pelatihan. berdasarkan hasil analisis di atas, dapat

dikatakan bahwa semakin sering seorang pegawai mengikuti program pendidikan dan pelatihan maka kinerja mereka akan meningkat. Oleh karena itu program pendidikan dan pelatihan merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja. Dengan demikian diharapkan setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan, aparatur pemerintah padabadan kepegawaian daerah Kecamatan Tobelo Kabupaten Halmahera Utara dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam lingkungannya yang juga dapat meningkatkan kualitas pelayanan khususnya pada badan kepegawaian daerah Kecamatan Tobelo Kabupaten Halmahera Utara

Dari hasil penelitian pada badan kepegawaian daerah Kecamatan Tobelo Kabupaten Halmahera Utara bahwa program pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap peningkatan kinerja aparatur pemerintah, semakin sering seorang aparatur pemerintah mengikuti program pendidikan dan pelatihan maka kinerja aparatur juga akan mengalami peningkatan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil-hasil analisis data sebagaimana telah dikemukakan pada bagian sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan, antara lain :

- a. hasil penelitian ini dapat di simpulkan bahwa Hipotesis diterima karna adanya hubungan fungsional antara pendidikan dan pelatihan dengan kinerja organisasi. Dimana semakin sering seorang aparatur pemerintah mengikuti program pendidikan dan pelatihan maka kinerja organisasi tersebut akan mengalami peningkatan.
- b. Berdasarkan Hasil analisis data menunjukkan bahwa antara pendidikan dan pelatihan dengan kinerja organisasi mempunyai hubungan keterkaitan dan pengaruh

yang sifatnya kontribusi serta sangat nyata atau signifikan.

Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dapat teruji keberlakuannya secara empiris sekaligus dapat menjustifikasi teori-teori yang mendasarinya.

## B. Saran

Mengacu pada hasil temuan dalam penelitian ini, maka dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Dengan adanya hubungan fungsional antara pendidikan dan pelatihan dengan kinerja organisasi, disarankan agar para aparatur pemerintah untuk lebih sering mengikuti program pendidikan dan pelatihan guna menambah pengetahuan, kemampuan, keahlian dan pengalaman yang nantinya dapat membantu dalam melaksanakan pekerjaan khususnya dalam pelayanan publik.

2. Mengingat pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja organisasi sangat nyata atau signifikan, sementara kinerja aparatur belum mencapai hasil yang optimal, maka disarankan agar pemerintah daerah lebih menfokuskan pada peningkatan kinerja organisasi melalui penetapan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik seperti :

-Partisipasi yaitu, keikutsertaan masyarakat dalam proses pembuatan keputusan, berpendapat, serta kebebasan untuk berpartisipasi secara konstruktif.

-Transparan yaitu, adanya kebebasan aliran informasi dalam berbagai proses kelembagaan.

-Daya tanggap yaitu, proses yang dilakukan di setiap institusi harus diarahkan pada upaya untuk melayani berbagai pihak yang berkepentingan.

-Aturan hukum yaitu, hukum harus adil, tanpa pandang bulu, ditegakkan dan

dipatuhi secara utuh, terutama aturan hukum tentang hak asasi manusia, dan lain-lain

## DAFTAR PUSTAKA

Dessler, G., 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, terjemahan, Prenhalindu, Jakarta..

Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Administrasi*, Penerbit Alfabeta, Bandung.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung

Sadu Wasistiono, dkk (2002:42) program pendidikan dan pelatihan

Sudjana, 2002 : 312 hubungan fungsional antara kedua variabel