

# **PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP PENINGKATAN KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA DI SEKRETARIAT DAERAH KOTA SAMARINDA**

**Ahmad Rifai<sup>1</sup>, Adam Idris<sup>2</sup>, Iman Surya<sup>3</sup>**

## ***Abstrak***

*Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengalisis Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Peningkatan Kompetensi Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Kota Samarinda dan mendiskripsikan bagaimana pendidikan dan pelatihan yang diikuti oleh aparatur sipil negara serta mendeskripsikan bagaimana kompetensi aparatur sipil negara di Sekretariat Daerah Kota Samarinda. Penelitian ini lebih terfokus pada Alumni Diklat PIM III Kelas Kota Samarinda yang dimana alumni nya tersebar di berbagai Satuan Kerja Perangkat Daerah di Kota Samarinda yang dimana Satuan Kerja Perangkat Daerah tersebut di bawah pengawasan Sekretariat Daerah Kota Samarinda maka itu kemudian menjadikan acuan penulis untuk mengambil lokasi di Sekretariat Daerah Kota Samarinda. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Dengan dua Variabel yaitu Pendidikan dan Pelatihan dan Kompetensi. Adapun indikator Pendidikan dan Pelatihan Kurikulum Pembelajaran, Relevansi Isi Pembelajaran, Efektifitas Hasil Belajar, Integritas Peserta Pelatihan dan indikator Kompetensi Pengetahuan, Keterampilan, Sikap dan Perilaku. Adapun tehnik pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner, penelitian kepustakaan, wawancara, observasi dan dokumentasi. Dengan responden berjumlah 39 orang dengan menggunakan sampel jenuh.*

*Berdasarkan hasil penelitian, Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kompetensi Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Kota Samarinda didapatkan hasil bahwa Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh kuat terhadap kompetensi yang diukur melalui tabel interpretasi koefisien korelasi dengan besaran 0.630. Dan besar pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kompetensi sebesar 36,96%.*

***Kata Kunci:*** Pendidikan, pelatihan, kompetensi

---

<sup>1</sup> Mahasiswa Program Studi Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: Rifai.reamond@gmail.com

<sup>2</sup> Dosen Program Studi Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman.

<sup>3</sup> Dosen Program Studi Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman

## ***Pendahuluan***

Perkembangan arus globalisasi saat ini terus mengalami peningkatan yang sangat signifikan dan terus meningkat. Sehingga dengan semakin meningkatnya dan perkembangan arus globalisasi ini membuat setiap negara berkembang seperti Indonesia. Secara tidak langsung beradaptasi dengan arus globalisasi yang terjadi di dunia. Dari perkembangan globalisasi ini kemudian membawa sebuah realitas baru di berbagai bidang dalam sebuah negara. Selain itu kondisi ini membawa dampak akan keterbukaan dan kompetensi global yang memacu organisasi bisnis atau pemerintah untuk memperbaiki, dan meningkatkan performa organisasinya.

Melihat kondisi geografis Indonesia yang *archipelago state* dengan 17.864 pulau, sudah menghadirkan permasalahan tersendiri terutama dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Kondisi sulit ini kemudian ditambah dengan besarnya jumlah populasi penduduk sekitar 238 juta (BPS,2010). Indonesia sebagai suatu negara kepulauan yang di mana kedaulatan negara sepenuhnya di pegang oleh rakyat dengan pemerintah sebagai roda negara. Harus melakukan suatu transformasi pemerintahan guna merawat kedaulatan rakyat dan berkembangnya suatu negara.

Reformasi birokrasi merupakan jalan yang tepat untuk mewujudkan kedaulatan rakyat dan perkembangan negara. Berdasarkan prediksi tersebut maka kemudian transformasi birokrasi harus dilaksanakan secara berkala baik di tingkat pusat dan daerah. Pada tingkat daerah berlaku reformasi di dukung dengan berlakunya Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, yang menjelaskan bahwa dalam menyelenggarakan otonomi, daerah mempunyai kewajiban meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat serta mengembangkan sumber daya produktif di daerah. Pemberian kewenangan otonomi pada Kabupaten/Kota lebih dekat dan langsung berhubungan dengan masyarakat, sehingga diharapkan akan lebih mengerti dan menangkap dengan cepat segala aspirasi masyarakat lokal serta mengimplimentasikannya dalam bentuk kebijakan atau program-program pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan.

Hal itu kemudian harus didukung dengan aparatur sipil negara yang berkualitas sehingga mampu menyelesaikan tugasnya dan mampu berinovasi di dalam penyelenggaraan pemerintahan guna pelayanan terhadap masyarakat. Aparatur Sipil Negara merupakan roda penggerak pemerintahan dengan mengemban tugas pembangunan, pelayanan, dan pelaksanaan kebijakan. Dalam pelaksanaan tugas tersebut ASN harus di barengi dengan kompetensi yang sesuai dengan tugas yang diembang masing- masing ASN. Kemudian sejalan dengan diterbitkannya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara membuat pemerintahan harus mewujudkan percepatan reformasi birokrasi dan mengembangkan kompetensi guna menunjang percepatan Reformasi Birokrasi. Untuk mempercepat reformasi birokrasi maka kemudian manajemen sumber daya manusia merupakan langkah tepat guna mendukung reformasi birokrasi.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting didalam suatu organisasi. Sebab manusia sebagai faktor penggerak dari berjalannya suatu organisasi. Beberapa pakar manajemen sumber daya manusia umumnya sependapat bahwa kompetensi merupakan hal yang menunjang guna keberhasilan suatu organisasi. Kompetensi mempunyai peranan yang amat penting dikarenakan pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan (Moeheriono, 2009). Berdasarkan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 43/KEP/2001 tentang standar Kompetensi Jabatan Struktural Pegawai Negeri Sipil diutarakan bahwa kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seseorang Pegawai Negeri Sipil berupa pengetahuan, keahlian dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya.

Maka oleh sebab itu pendidikan dan pelatihan merupakan instrument utama untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia aparatur sipil negara yang mencakup 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 yang dipersyaratkan oleh suatu jabatan dalam birokrasi.

Dalam peraturan Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil, pasal 10 disebutkan bahwa dalam upaya peningkatan kompetensi Pegawai Negeri Sipil, salah satu upaya yang dilakukan adalah melalui Pelaksanaan Program Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) dalam jabatan, yaitu disebut dengan Diklat Kepemimpinan, yang terdiri dari: Diklatpim Tingkat IV adalah Diklatpim untuk jabatan Struktural Eselon IV, Diklatpim Tk. III adalah Diklatpim untuk jabatan Eselon III, Diklatpim Tk. II adalah Diklatpim untuk jabatan Eselon II dan Diklatpim Tk. I adalah Diklatpim untuk jabatan Eselon I. Berangkat dari permasalahan maka peningkatan kompetensi sangat perlu dilakukan untuk mendukung reformasi birokrasi yang berdaya saing internasional. Jangan sampai kemudian dari perkembangan era globalisasi dewasa ini membuat Indonesia hanya menjadi penonton yang pasif. Dengan meningkatkan kompetensi aparatur sipil negara, kemajuan Indonesia dapat dicapai, termasuk di dalamnya pemberian pelayanan publik yang prima kepada masyarakat nya.

Pada realita nya di lapangan dari 203 keseluruhan jumlah ASN Eselon III keseluruhan hanya terdapat 141 yang mengikuti Diklat PIM III. Dari keseluruhan aparatur sipil negara Eselon III telah mengikuti diklat di temui fenomena yang terjadi mulai dari penempatan yang tidak sesuai dengan kemampuan, kurangnya pemahaman ASN tentang IT, kurang disiplin, etika yang rendah, pelayanan buruk, kurangnya pemahaman ASN tentang tugas dan fungsi lembaga, kurangnya inovasi pemerintahan, serta kurangnya evaluasi pasca ASN mengikuti diklat.

Oleh sebab itu meskipun upaya Diklat telah banyak dilakukan, tetapi hingga saat ini aparatur yang professional dan berkompeten menjadi abdi negara dan abdi masyarakat, dan mampu memberikan pelayanan secara optimal, yang

menjadi sasaran dari program Pendidikan dan Pelatihan tersebut, belum sepenuhnya tercapai, dimana kompetensi aparatur masih harus terus dikembangkan. Demi terciptanya aparatur di daerah yang berkualitas dan menunjang tercapainya visi dan misi organisasi, serta rencana pembangunan daerah yang sesuai dengan keinginan masyarakat daerah. Kompetensi disesuaikan dengan pekerjaan yang dibutuhkan oleh organisasi, sehingga dapat menghasilkan kinerja pegawai yang berprestasi (Priasmara, 2013). Kemudian penulis merasa tertarik mengambil judul “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kompetensi Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Kota Samarinda”.

## **Kerangka Dasar Teori**

### ***Manajemen Sumber Daya Manusia***

Mutiara Sibarani Panggabean, (2004:15) berpendapat bahwa “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

### ***Pendidikan dan Pelatihan***

Menurut Pasal 1 ayat 1, Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil disebutkan bahwa Pendidikan dan pelatihan jabatan PNS adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil (PNS).

### ***Kompetensi***

Kompetensi menurut Boyatzis (1982:20) dalam Sudarmanto (2014) yang menyatakan bahwa “*a job competence is an underlying characteristic of an employee (motive, trait, skill, aspect of one self-image, social role, or body of knowledge) which result in effective and/or superior performance in a job*” yaitu kompetensi pekerjaan merupakan karakteristik yang mendasari seorang karyawan (motif, sifat, keterampilan, aspek seseorang citra diri, peran sosial, atau pengetahuan) yang menghasilkan kinerja yang efektif dan unggul dalam pekerjaan.

### ***Aparatur Sipil Negara***

Pengertian mengenai ASN itu sendiri tertuang pada pasal 1 angka 1 UU No. 5 tahun 2014 yang menyebutkan bahwa ASN adalah profesi bagi PNS dan PPPK yang bekerja pada instansi pemerintah.

### ***Kompetensi Aparatur***

Kompetensi aparatur adalah kemampuan baik pengetahuan, keterampilan dan sikap yang secara umum harus dimiliki oleh aparatur dalam melaksanakan tugas, tanggung jawab dan wewenangnya sesuai dengan standar kompetensi jabatan yang dimilikinya.

### **Metode Penelitian**

#### ***Jenis Penelitian***

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian dalam penulisan skripsi ini bertujuan untuk memecahkan masalah seperti apa yang telah dirumuskan sebelumnya dan untuk mengetahui apakah Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kompetensi Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Kota Samarinda. Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah penelitian yang bersifat asosiatif, yaitu suatu permasalahan penelitian yang bersifat menghubungkan antara 2 variabel atau lebih (Sugiyono, 2012:36).

Adapun populasi dari penelitian ini adalah seluruh aparatur sipil negara yang mengikuti pelatihan dan pendidikan pimpinan III (Diklat PIM III) Kelas Kota Samarinda pada tahun 2015 sebanyak 40 peserta. Dan berdasarkan jumlah populasi dan beberapa pertimbangan, peneliti menggunakan sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel dengan semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel (Sugiyono 2012:85).

#### ***Definisi Operasional***

Definisi Operasional adalah definisi yang didasarkan atas sifat-sifat yang didefinisikan yang dapat diamati. Secara tidak langsung definisi operasional itu akan menunjuk alat pengambil data yang cocok digunakan atau mengacu pada bagaimana mengukur suatu variable.

1. Variabel Pendidikan dan Pelatihan menurut Hasibuan (2005) :
  - a. Kurikulum pembelajaran.
  - b. Relevansi isi pembelajaran.
  - c. Efektifitas hasil pembelajaran.
  - d. Integritas peserta pelatihan.
2. Variabel Kompetensi ASN menurut Thoha (2003) :
  - a. Pengetahuan
  - b. Keterampilan
  - c. Sikap & Perilaku

### **Hasil Penelitian**

#### ***Pendidikan dan Pelatihan***

Data variabel pendidikan dan pelatihan diperoleh melalui data primer

berupa angket dengan 8 butir pernyataan dengan 4 indikator. Pada setiap indikator terdapat 2 buah pernyataan. hasil penelitian bisa dilihat di bawah ini :

1. *Kurikulum Pembelajaran*

Berdasarkan kuesioner yang telah dibagikan kepada 39 responden kemudian penulis memberikan skoring pada setiap jawaban dari responden. Dari perhitungan penulis terkait jawaban responden terhadap kurikulum pembelajaran sesuai dengan kebutuhan kerja di dapatkan hasil keseluruhan yaitu 333.

2. *Relevansi Isi Pembelajaran*

Berdasarkan kuesioner yang telah dibagikan kepada 39 responden kemudian penulis memberikan skoring pada setiap jawaban dari responden. Dari perhitungan penulis terkait jawaban responden terhadap Relevansi isi pembelajaran dengan 1006opic pelatihan di dapatkan hasil keseluruhan yaitu 330.

3. *Efektifitas Hasil Belajar*

Berdasarkan kuesioner yang telah dibagikan kepada 39 responden kemudian penulis memberikan skoring pada setiap jawaban dari responden. Dari perhitungan penulis terkait jawaban responden terhadap efektifitas hasil belajar dengan tugas yang diemban di dapatkan hasil keseluruhan yaitu 346.

4. *Integritas Peserta Pelatihan*

Berdasarkan kuesioner yang telah dibagikan kepada 39 responden kemudian penulis memberikan skoring pada setiap jawaban dari responden. Dari perhitungan penulis terkait jawaban responden terhadap integritas peserta dalam membangun integritas kelompok di dapatkan hasil keseluruhan yaitu 327.

***Kompetensi***

Data variabel kompetensi diperoleh melalui data primer berupa angket dengan 6 butir pernyataan dengan 3 variabel. Pada setiap variabel terdapat 2 buah pernyataan. Adapun daftar pernyataan dan hasil penelitian bisa dilihat pada tabel-tabel di bawah ini :

1. *Pengetahuan*

Berdasarkan kuesioner yang telah dibagikan kepada 39 responden kemudian penulis memberikan skoring pada setiap jawaban dari responden. Dari perhitungan penulis terkait jawaban responden terhadap pengetahuan di dapatkan hasil keseluruhan yaitu 339.

2. *Keterampilan*

Berdasarkan kuesioner yang telah dibagikan kepada 39 responden kemudian penulis memberikan skoring pada setiap jawaban dari responden. Dari

perhitungan penulis terkait jawaban responden terhadap keterampilan di dapatkan hasil keseluruhan yaitu 343.

### 3. Sikap dan Perilaku

Berdasarkan kuesioner yang telah dibagikan kepada 39 responden kemudian penulis memberikan skoring pada setiap jawaban dari responden. Dari perhitungan penulis terkait jawaban responden terhadap sikap dan perilaku di dapatkan hasil keseluruhan yaitu 331.

## **Pembahasan**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan oleh penulis, terdapat pengaruh yang kuat dan signifikan pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan kompetensi. Yang dibuktikan dengan perhitungan korelasi *product moment* dengan hasil perhitungan signifikansi sebesar 0.630 yang kemudian hasil perhitungan signifikansi tadi dilakukan pengukuran kekuatan dengan menggunakan tabel interpretasi koefisien korelasi yang dimana hasil perhitungan signifikansi tadi tergolong kuat di dalam tabel interpretasi koefisien korelasi sebesar 0.60-0.799.

Kemudian analisis korelasi dilanjutkan dengan cara menghitung koefisien determinasi dengan cara mengkuadratkan koefisien korelasi dan mengalikannya 100%. Sehingga dapat dihasilkan perhitungan koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah  $(0,630)^2 \times 100\% = 39,96\%$ . Hasil perhitungan ini menunjukkan pendidikan dan pelatihan mempengaruhi kompetensi sebesar 39,96 %.

Berdasarkan perhitungan uji F, didapatkan F hitung sebesar 24.302. F hitung tersebut kemudian di bandingkan dengan F tabel dengan taraf kesalahan 5 % atau 0,05 dan jumlah sampel adalah 39 peserta diklat. Dan dalam penelitian ini di dapatkan F tabel sebesar 4.11. Sehingga dapat dikatakan F hitung lebih besar dari F tabel ( $24.302 > 4.11$ ) dan dapat diartikan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dan diuraikan oleh penulis, didapatkan suatu pembuktian bahwa Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh kuat dan signifikan terhadap Peningkatan Kompetensi Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Kota Samarinda. Dan adapun presentase dari masing-masing variabel yang diteliti adalah sebagai berikut :

#### A. Pendidikan dan Pelatihan (Variabel X)

##### 1. Kurikulum Pembelajaran

Adalah kurikulum yang sesuai dengan kebutuhan kerja aparatur sipil negara di Sekretariat Kota Samarinda. Berdasarkan hasil pengolahan data yang ada dalam indikator penelitian ini memuat 2 butir pernyataan untuk indikator kurikulum pembelajaran didapatkan hasil yang diperoleh dari skor ideal dari

indikator kurikulum pembelajaran adalah  $5 \times 39 \times 2 = 390$  (5 skor tertinggi dari setiap jawaban dengan *skala likert*), 39 merupakan jumlah responden, dan 2 merupakan butir pernyataan yang ada pada indikator kurikulum pembelajaran. Kemudian hasil skor ideal tadi dibagikan dengan hasil perhitungan kuesioner indikator kurikulum pembelajaran yaitu  $333 : 390 = 0,85 \times 100\% = 85 \%$ .

## 2. Relevansi Isi Pembelajaran

Berdasarkan hasil pengolahan data yang ada dalam indikator penelitian ini memuat 2 butir pernyataan untuk indikator relevansi isi pembelajaran didapatkan hasil yang diperoleh dari skor ideal dari indikator relevansi isi pembelajaran adalah  $5 \times 39 \times 2 = 390$  (5 skor tertinggi dari setiap jawaban dengan *skala likert*), 39 merupakan jumlah responden, dan 2 merupakan butir pernyataan yang ada pada indikator relevansi isi pembelajaran. Kemudian hasil skor ideal tadi dibagikan dengan hasil perhitungan kuesioner indikator relevansi isi pembelajaran yaitu  $330 : 390 = 0,84 \times 100\% = 84 \%$ .

## 3. Efektifitas Hasil Pembelajaran

Berdasarkan hasil pengolahan data yang ada dalam indikator penelitian ini memuat 2 butir pernyataan untuk indikator efektifitas hasil pembelajaran didapatkan hasil yang diperoleh dari skor ideal dari indikator efektifitas hasil pembelajaran adalah  $5 \times 39 \times 2 = 390$  (5 skor tertinggi dari setiap jawaban dengan *skala likert*), 39 merupakan jumlah responden, dan 2 merupakan butir pernyataan yang ada pada indikator efektifitas hasil pembelajaran. Kemudian hasil skor ideal tadi dibagikan dengan hasil perhitungan questioner indikator efektifitas hasil pembelajaran yaitu  $346 : 390 = 0,88 \times 100\% = 88 \%$ .

## 4. Integritas Peserta Pelatihan

Berdasarkan hasil pengolahan data yang ada dalam indikator penelitian ini memuat 2 butir pernyataan untuk indikator integritas peserta pelatihan didapatkan hasil yang diperoleh dari skor ideal dari indikator integritas adalah  $5 \times 39 \times 2 = 390$  (5 skor tertinggi dari setiap jawaban dengan *skala likert*), 39 merupakan jumlah responden, dan 2 merupakan butir pernyataan yang ada pada indikator integritas peserta pelatihan. Kemudian hasil skor ideal tadi dibagikan dengan hasil perhitungan kuesioner indikator integritas peserta pelatihan yaitu  $327 : 390 = 0,83 \times 100\% = 83 \%$ .

## B. Kompetensi (Variabel Y)

### 1. Pengetahuan

Berdasarkan hasil pengolahan data yang ada dalam indicator penelitian ini memuat 2 butir pernyataan untuk indikator pengetahuan didapatkan hasil yang diperoleh dari skor ideal dari indikator pengetahuan adalah  $5 \times 39 \times 2 = 390$  (5 skor tertinggi dari setiap jawaban dengan *skala likert*), 39 merupakan jumlah responden, dan 2 merupakan butir pernyataan yang ada pada indikator



pengetahuan. Kemudian hasil skor ideal tadi dibagikan dengan hasil perhitungan questioner indikator pengetahuan yaitu  $339 : 390 = 0,86 \times 100\% = 86\%$ .

## 2. Keterampilan

Berdasarkan hasil pengolahan data yang ada dalam indikator penelitian ini memuat 2 butir pernyataan untuk indikator keterampilan didapatkan hasil yang diperoleh dari skor ideal dari indikator keterampilan adalah  $5 \times 39 \times 2 = 390$  (5 skor tertinggi dari setiap jawaban dengan *skala likert*), 39 merupakan jumlah responden, dan 2 merupakan butir pernyataan yang ada pada indikator keterampilan. Kemudian hasil skor ideal tadi dibagikan dengan hasil perhitungan questioner indikator keterampilan yaitu  $343 : 390 = 0,87 \times 100\% = 87\%$ .

## 3. Sikap dan Perilaku

Berdasarkan hasil pengolahan data yang ada dalam indikator penelitian ini memuat 2 butir pernyataan untuk indikator sikap dan perilaku didapatkan hasil yang diperoleh dari skor ideal dari indikator sikap dan perilaku adalah  $5 \times 39 \times 2 = 390$  (5 skor tertinggi dari setiap jawaban dengan *skala likert*), 39 merupakan jumlah responden, dan 2 merupakan butir pernyataan yang ada pada indikator sikap dan perilaku. Kemudian hasil skor ideal tadi dibagikan dengan hasil perhitungan questioner indikator sikap dan perilaku yaitu  $331 : 390 = 0,84 \times 100\% = 84\%$ .

## Kesimpulan dan Saran

### *Kesimpulan*

Berdasarkan penelitian yang dilakukan mengenai Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kompetensi Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Kota Samarinda, penulis menyimpulkan beberapa hal terkait penelitian yang dilakukan :

1. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Peningkatan Kompetensi Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Kota Samarinda terdapat pengaruh yang kuat dengan besaran 0.630 yang dimana angka tersebut di dalam tabel interpretasi korelasi tergolong kuat dan signifikan. Dan berdasarkan perhitungan yang dilakukan kemudian dapat di simpulkan bahwa  $H_0$  diterima.
2. Pada variabel Pendidikan dan Pelatihan penulis dapat menyimpulkan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan dengan 4 indikator secara keseluruhan dikategorikan sangat baik. Adapun Indikator Pendidikan dan Pelatihan sebagai berikut :
  - 1) Kurikulum Pembelajaran  
Indikator kurikulum pembelajaran didapatkan hasil yang diperoleh dari skor ideal dari indikator kurikulum adalah  $5 \times 39 \times 2 = 390$  (5 skor tertinggi dari setiap jawaban dengan *skala likert*), 39 merupakan

jumlah responden, dan 2 merupakan butir pernyataan yang ada pada indikator kurikulum. Kemudian hasil skor ideal tadi dibagikan dengan hasil perhitungan kuesioner indikator kurikulum pembelajaran yaitu  $333 : 390 = 0,85 \times 100\% = 85 \%$ .

2) Relevansi Isi Pembelajaran

Indikator relevansi isi pembelajaran didapatkan hasil yang diperoleh dari skor ideal dari indikator relevansi isi pembelajaran adalah  $5 \times 39 \times 2 = 390$  (5 skor tertinggi dari setiap jawaban dengan skala likert), 39 merupakan jumlah responden, dan 2 merupakan butir pernyataan yang ada pada indikator relevansi isi pembelajaran. Kemudian hasil skor ideal tadi dibagikan dengan hasil perhitungan kuesioner indikator relevansi isi pembelajaran yaitu  $330 : 390 = 0,84 \times 100\% = 84 \%$ .

3) Efektifitas Hasil Pembelajaran

Indikator efektifitas hasil pembelajaran didapatkan hasil yang diperoleh dari skor ideal dari indikator efektifitas hasil pembelajaran adalah  $5 \times 39 \times 2 = 390$  (5 skor tertinggi dari setiap jawaban dengan skala likert), 39 merupakan jumlah responden, dan 2 merupakan butir pernyataan yang ada pada indikator efektifitas hasil pembelajaran. Kemudian hasil skor ideal tadi dibagikan dengan hasil perhitungan questioner indikator efektifitas hasil pembelajaran yaitu  $346 : 390 = 0,88 \times 100\% = 88 \%$ .

4) Integritas Peserta Pelatihan

Indikator integritas peserta pelatihan didapatkan hasil yang diperoleh dari skor ideal dari indikator integritas adalah  $5 \times 39 \times 2 = 390$  (5 skor tertinggi dari setiap jawaban dengan skala likert), 39 merupakan jumlah responden, dan 2 merupakan butir pernyataan yang ada pada indikator integritas peserta pelatihan. Kemudian hasil skor ideal tadi dibagikan dengan hasil perhitungan kuesioner indikator integritas peserta pelatihan yaitu  $327 : 390 = 0,83 \times 100\% = 83 \%$ .

3. Pada variabel Kompetensi penulis dapat menyimpulkan bahwa variabel kompetensi dengan 3 indikator secara keseluruhan di kategorikan sangat baik. Adapun Indikator Kompetensi adalah sebagai berikut:

1) Pengetahuan

Indikator pengetahuan didapatkan hasil yang diperoleh dari skor ideal dari indikator pengetahuan adalah  $5 \times 39 \times 2 = 390$  (5 skor tertinggi dari setiap jawaban dengan *skala likert*), 39 merupakan jumlah responden, dan 2 merupakan butir pernyataan yang ada pada indikator pengetahuan. Kemudian hasil skor ideal tadi dibagikan dengan hasil perhitungan questioner indikator pengetahuan yaitu  $339 : 390 = 0,86 \times 100\% = 86 \%$ .

2) Keterampilan

Indikator keterampilan didapatkan hasil yang diperoleh dari skor ideal dari indikator keterampilan adalah  $5 \times 39 \times 2 = 390$  (5 skor tertinggi

dari setiap jawaban dengan *skala likert*), 39 merupakan jumlah responden, dan 2 merupakan butir pernyataan yang ada pada indikator keterampilan. Kemudian hasil skor ideal tadi dibagikan dengan hasil perhitungan questioner indikator keterampilan yaitu  $343 : 390 = 0,87 \times 100\% = 87\%$ .

3) Sikap dan Perilaku

Indikator sikap dan perilaku didapatkan hasil yang diperoleh dari skor ideal dari indikator sikap dan perilaku adalah  $5 \times 39 \times 2 = 390$  (5 skor tertinggi dari setiap jawaban dengan *skala likert*), 39 merupakan jumlah responden, dan 2 merupakan butir pernyataan yang ada pada indikator sikap dan perilaku. Kemudian hasil skor ideal tadi dibagikan dengan hasil perhitungan questioner indikator sikap dan perilaku yaitu  $331 : 390 = 0,84 \times 100\% = 84\%$ .

4. Dari penelitian yang dilakukan ditemui ada faktor lain yang kemudian mempengaruhi kompetensi selain diklat yaitu kurang disiplinnya pegawai, penyelesaian tugas yang kurang maksimal, penempatan kerja yang tidak sesuai pendidikan, umur yang sudah lanjut usia, motif dan integritas yang rendah, kurangnya pengawasan dari atasan, serta kurangnya evaluasi terkait materi yang diberikan sesuai kebutuhan aparatur sipil negara di Sekretariat Daerah Kota Samarinda.

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka saran yang penulis ajukan berupa rekomendasi, berikut :

1. Pasca diklat terkadang pegawai kurang di mendapatkan pengawasan dari instansi tempat pegawai bekerja untuk itu kemudian penulis menyarankan perlu diadakan nya presentasi pasca diklat dan adanya evaluasi secara berkala oleh pimpinan instansi.
2. Kesadaran dan tanggung jawab Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Kota Samarinda akan tugas nya perlu di tingkatkan.
3. Perlunya dukungan dari atasan lembaga internal dan eksternal kepada alumni diklat dalam inovasi pelayanan yang dilakukan alumni.
  4. Setiap pemimpin intansi baiknya menciptakan kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan berintegritas terhadap tugas dan tanggung jawabnya.
  5. Perlunya lembaga penyelenggara diklat melakukan evaluasi terkait materi-materi yang di berikan sesuai dengan kebutuhan dari daerah.

### **Daftar Pustaka**

#### **Buku :**

Malayu, S.P. Hasibuan 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kesembilan, Jakarta : PT Bumi Aksara.

- Moeheriono, 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Prsetyo, Bambang dan Lina Miftahul Jannah. 2005. *Metode Penelitian Kuantitatif: Teori dan Aplikasi*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Purwanto, 2011. *Statistika Untuk Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Panggabean, Mutiara.S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Santoso, Singgih. 2001. *SPSS Versi 10 Mengolah Data Statistik Secara Profesional*. Jakarta : PT. Gramedia.
- Sedarmayanti. 2009. *Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sudarmanto. 2014. *“Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM”*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Thoha, Miftah 2003. *Perspektif Perilaku Birokrasi*, Rajawali Press, Jakarta.
- Usman, Husaini dan Purnomo Setiady Akbar. 2008. *Pengantar Statistika*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

***Jurnal, Skripsi, Tesis :***

- Bambang Priasmara, 2013, *“Hubungan antara Kompetensi pegawai dengan kinerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tana Tidung”*. Jurnal fisip-unmul, 2013, 1 (3): 361-376

***Undang-undang :***

- Undang-Undang No.5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
- Keputusan Kepala BKN No.43 tahun 2001 tentang standar Kompetensi Jabatan Struktural Pegawai Negeri Sipil
- Undang-Undang No. 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah
- Peraturan No.101 tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan