

Analisis Efektivitas Program Penyelenggaraan Diklat Kantor PPSDM Kemendagri Rigional Makassar terhadap Kinerja ASN

Muhammad Dedy Miswar^{1✉}, Marhaeni Sabil ²

^{1,2} Manajemen, STIE Amkop Makassar

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui sejauh mana pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja ASN melalui efektifitas program diklat pada Kantor PPSDM Kemendagri Regional Makassar. Jumlah responden sebanyak 222 orang yaitu pegawai dan peserta pelatihan yang dilakukan pada kantor tersebut. Metode analisis yang digunakan adalah regresi berganda melalui pendekatan jalur atau path. Hasil analisis menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas program diklat dan kinerja ASN secara langsung, artinya koefisien regresi yang dihasilkan bertanda positif dengan tingkat signifikan yang lebih kecil dari signifikansi standar jika dihubungkan secara langsung atau tanpa dimediasi variable lain. Efektifitas program diklat juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN secara langsung, koefisien regresi yang dihasilkan bertanda positif dengan tingkat signifikan yang lebih kecil dari signifikansi standar jika dihubungkan secara langsung atau tanpa dimediasi variable lain. Untuk mengukur hubungan tidak langsung antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja ASN melalui efektifitas program diklat hasil yang ditunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja ASN melalui efektifitas program diklat. Hubungan tidak langsung memiliki koefisien regresi yang lebih besar dari hubungan langsung yang terjadi. Hal ini diperoleh dari nilai koefisien total yang lebih besar.

Kata Kunci: *pendidikan, pelatihan, diklat, kinerja.*

Copyright (c) 2021 Muhammad Dedy Miswar

✉ Corresponding author :

Email Address : dedi@stieamkop.ac.id

PENDAHULUAN

Ketahanan organisasi didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki kompetensi. Setiap sumber daya manusia yang berkompeten tentunya dibekali oleh kemampuan yang sangat dibutuhkan organisasi dalam pencapaian tujuannya. Sehingga tentunya organisasi menuntut sumber daya manusianya memiliki daya kompetensi yang berdaya saing. Kompetensi pada sumber daya manusia tentunya dapat meningkat dengan berbagai cara. Salah satunya adalah dengan memberikan pendidikan serta pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan organisasi

sebagai konsep pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi. Hal ini merupakan salah satu langkah yang dilakukan agar dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi. Metode pelatihan (*training*) merupakan salah satu metode yang paling banyak ditempuh. Alasannya, metode pelatihan dapat meningkatkan nilai tambah karyawan (*employee value*).

UU ASN (UU Nomor 5 Tahun 2014) adalah berkaitan dengan Manajemen ASN diselenggarakan berdasarkan Sistem Merit, yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal-usul, jenis kelamin, status pernikahan, umum, atau kondisi kecacatan. Manajemen ASN ini meliputi Manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Disebutkan dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 itu, Presiden dapat mendelegasikan kewenangan pembinaan Manajemen ASN kepada Pejabat yang Berwenang di kementerian, sekretariat jendral/ sekretariat lembaga negara, sekretariat lembaga nonstruktural, sekretaris daerah/ provinsi dan kabupaten/ kota

Pasal 56 UU ini menegaskan, setiap Instansi Pemerintah wajib menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PNS berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja. Penyusunan kebutuhan sebagaimana dimaksud dilakukan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun yang diperinci per 1 (satu) tahun berdasarkan prioritas kebutuhan. Berdasarkan penyusunan kebutuhan ini, Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PAN-RB) menetapkan kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PNS secara nasional. Adapun dalam hal pengadaan, ditegaskan Pasal 58 UU No.5/2014 ini, bahwa pengadaan PNS merupakan kegiatan untuk mengisi kebutuhan Jabatan Administrasi dan/ atau Jabatan Fungsional dalam suatu Instansi Pemerintah, yang dilakukan berdasarkan penetapan kebutuhan yang ditetapkan oleh Menteri PAN-RB. "Pengadaan PNS sebagaimana dimaksud dilakukan melalui tahapan perencanaan, pengumuman lowongan, pelamaran, seleksi, pengumuman hasil seleksi, masa percobaan, dan pengangkatan menjadi PNS," bunyi Pasal 58 Ayat (4) UU No. 5/2014 ini.

METODE

Dalam menganalisis data dalam penelitian ini, adalah dengan menggunakan nilai-nilai dari koefisien yang telah dibagikan kepada responden kemudian mengolah dengan menggunakan SPSS. Analisis Jalur yaitu Analisis jalur sendiri tidak menentukan hubungan sebab-akibat dan juga tidak dapat digunakan sebagai substitusi bagi peneliti untuk melihat hubungan kausalitas antar variabel. Hubungan kausalitas antar variabel telah dibentuk dengan model berdasarkan landasan teoritis. Dalam penelitian ini didapatkan populasi adalah seluruh ASN Pada Kantor PPSDM Kemendagri Regional Makassar yang berjumlah 48 orang, dan Peserta Diklat pada Tahun 2019 interval bulan Januari sampai Juni yang berjumlah 451 orang. Sehingga jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 499 orang.

HASIL PENELITIAN & PEMBAHASAN

Untuk menganalisis sejauh mana pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja ASN melalui efektivitas program diklat pada PPSDM Kemendagri Regional

Makassar, dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Analisis berganda dilakukan sebanyak dua kali. Hal ini karena hadirnya variabel penghubung antara variabel independen terhadap dependen atau dengan kata lain mengukur hubungan langsung dan hubungan tidak langsung antara variabel. Analisis dilakukan berdasarkan nilai dari *standardized coefficients* hasil regresi antara pengaruh pendidikan, pelatihan, dan efektivitas program diklat terhadap kinerja ASN.

Untuk lebih jelas akan disajikan hasil olahan data dengan menggunakan program statistical package for the social sciences (SPSS) dengan dua persamaan, yaitu:

- Persamaan I (Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap efektivitas program diklat). Hubungan antara pendidikan dan pelatihan terhadap efektivitas program diklat dapat dilihat sebagai berikut:

$$Z = -1.521 + 0.106x_1 + 0.152x_2$$

1) Konstanta (a) sebesar -1,521, artinya jika semua variabel bebas yaitu pendidikan dan pelatihan memiliki nilai 0, maka efektivitas program diklat (Z) memiliki nilai sebesar -1,521.

2) Koefisien regresi (b1) untuk variabel pendidikan (X1) sebesar 0,106; artinya jika pendidikan mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka efektivitas program diklat (Z) akan mengalami peningkatan sebesar 0,106. Koefisien bernilai positif antara pendidikan dan efektivitas program diklat. Dapat dilihat bahwa variable pendidikan berpengaruh positif atau searah terhadap variable efektivitas program diklat. Hal ini berdasarkan jawaban responden mengenai variable pendidikan bahwa hendaknya kurikulum disusun dan diberikan harus sesuai dengan kebutuhan tujuan pendidikan tersebut, yang kebanyakan responden menjawab setuju dengan persentase 42,34%. Untuk pertanyaan selanjutnya kurikulum dalam pendidikan perlu mengikuti perkembangan jaman, sehingga perlu pengembangan kurikulum dari waktu ke waktu, kebanyakan responden menjawab setuju dengan persentase 36,04%. Untuk pertanyaan mengenai keberhasilan suatu pendidikan, di pengaruhi oleh metode yang digunakan tenaga pengajar, kebanyakan responden menjawab setuju dengan persentase 42,79%. Selanjutnya untuk pertanyaan dalam suatu diklat ada beberapa karakteristik dari peserta, sehingga dibuthkan metode pengajaran yang sifatnya fleksibel untuk mempermudah keterterimaan bahan ajar kepada peserta. Kebanyakan responden menjawab setuju dengan persentase 36,49%. Selanjutnya untuk mengukur sejauh mana keterterimaan materi pendidikan, maka perlu dilakukan evaluasi untuk peserta. Kebanyakan responden menjawab setuju dengan persentase 35,59%. Pertanyaan selanjutnya yaitu bentuk evaluasi, harus sesuai dengan maksud dan tujuan pendidikan. Kebanyakan responden menjawab setuju dengan persentase 35,06%.

3) Koefisien regresi (b2) untuk variabel pelatihan (X2) sebesar 0,152; artinya jika pelatihan mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka efektivitas program diklat (Z) akan naik sebesar 0,152. Koefisien bernilai positif antara pelatihan dan efektivitas program diklat. Dapat dilihat bahwa variable pelatihan memiliki hubungan yang searah terhadap efektivitas diklat, hal ini ditunjukkan dengan nilai positif dan derajat signfikan lebih kecil dari nilai standar. Hal ini berarti bahwa variable pelatihan dengan indicator yang di sajikan melalui pertanyaan dengan jawaban responden memiliki

pengaruh kuat untuk meningkatkan efektivitas diklat. Pertanyaan pertama yaitu pelatihan yang dilaksanakan, harus sesuai dengan kebutuhan instansi dan tujuan dari pelatihan itu. Kebanyakan responden menjawab setuju dengan persentase 40,09%. Untuk pertanyaan selanjutnya, peserta yang di terima harus memenuhi spesifikasi sebagai persyaratan peserta tanpa terkecuali. Kebanyakan responden menjawab setuju dengan persentase 36,49%. Selanjutnya untuk pertanyaan instruktur dalam Diklat perlu memiliki kompetensi yang sesuai dengan materi yang akan di bawakan untuk peserta. Kebanyakan responden menjawab setuju dengan persentase 49,55%. Pertanyaan selanjutnya spesifikasi instruktur dalam Diklat harus di tentukan, untuk menjaga arah dan tujuan kegiatan. Kebanyakan responden menjawab setuju dengan persentase 42,79%. Selanjutnya dalam pelaksanaan Diklat, waktu yang digunakan harus sesuai dengan kebutuhan program Diklat tersebut. Kebanyakan responden menjawab setuju dengan persentase 36,94%. Selanjutnya pertanyaan pengaturan schedule harus diperhatikan, agar dapat terjadi ketepatan waktu pelaksanaan Diklat. Kebanyakan responden menjawab setuju dengan persentase 30,63%.

• Persamaan II (Pengaruh pendidikan, pelatihan, dan efektivitas program diklat terhadap kinerja ASN)

Hubungan antara pendidikan, pelatihan, dan efektivitas program diklat terhadap kinerja ASN dapat dilihat sebagai berikut:

$$Y = 1,438 + 0,170x_1 + 0,159x_2 + 0,120z$$

Dari hasil regresi tersebut, dapat dilihat bahwa:

1) Konstanta (a) sebesar 1,438, artinya jika semua variabel bebas yaitu pendidikan, pelatihan, dan efektivitas program diklat memiliki nilai 0, maka kinerja ASN (Y) memiliki nilai sebesar 1,438. Hal ini menunjukkan bahwa ada variable lain yang dapat mempengaruhi kinerja ASN di luar variable pendidikan, pelatihan, dan efektivitas diklat pada PPSDM Regional Makassar.

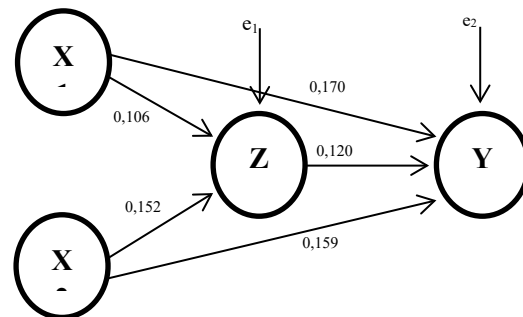
2) Koefisien regresi (b1) untuk variabel pendidikan (X1) sebesar 0,170; artinya jika pendidikan mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka kinerja ASN (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,170. Koefisien bernilai positif antara pendidikan dan kinerja ASN. Hal ini menunjukkan bahwa variable pendidikan memiliki hubungan searah dengan kinerja ASN. Indikator yang digunakan untuk mengukur pendidikan yaitu kurikulum disusun dan diberikan harus sesuai dengan kebutuhan tujuan pendidikan tersebut, yang kebanyakan responden menjawab setuju dengan persentase 42,34%. Untuk pertanyaan selanjutnya kurikulum dalam pendidikan perlu mengikuti perkembangan jaman, sehingga perlu pengembangan kurikulum dari waktu ke waktu, kebanyakan responden menjawab setuju dengan persentase 36,04%. Untuk pertanyaan mengenai keberhasilan suatu pendidikan, di pengaruhi oleh metode yang digunakan tenaga pengajar, kebanyakan responden menjawab setuju dengan persentase 42,79%. Selanjutnya untuk pertanyaan dalam suatu diklat ada beberapa karakteristik dari peserta, sehingga dibuthkan metode pengajaran yang sifatnya fleksibel untuk mempermudah keterterimaan bahan ajar kepada peserta. Kebanyakan responden menjawab setuju dengan persentase 36,49%. Selanjutnya untuk mengukur sejauh mana keterterimaan materi pendidikan, maka perlu dilakukan evaluasi untuk peserta. Kebanyakan responden menjawab setuju dengan

persentase 35,59%. Pertanyaan selanjutnya yaitu bentuk evaluasi, harus sesuai dengan maksud dan tujuan pendidikan. Kebanyakan responden menjawab setuju dengan persentase 35,06%.

3) Koefisien regresi (b₂) untuk variabel pelatihan (X₂) sebesar 0,159; artinya jika pelatihan mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, kinerja ASN (Y) akan naik sebesar 0,159. Koefisien bernilai positif antara pelatihan dan kinerja ASN. Dapat dilihat bahwa variabel pelatihan memiliki hubungan yang searah terhadap kinerja ASN, hal ini ditunjukkan dengan nilai positif dan derajat signifikan lebih kecil dari nilai standar. Hal ini berarti bahwa variabel pelatihan dengan indikator yang disajikan melalui pertanyaan dengan jawaban responden memiliki pengaruh kuat untuk meningkatkan efektivitas diklat. Pertanyaan pertama yaitu pelatihan yang dilaksanakan, harus sesuai dengan kebutuhan instansi dan tujuan dari pelatihan itu. Kebanyakan responden menjawab setuju dengan persentase 40,09%. Untuk pertanyaan selanjutnya, peserta yang diterima harus memenuhi spesifikasi sebagai persyaratan peserta tanpa terkecuali. Kebanyakan responden menjawab setuju dengan persentase 36,49%. Selanjutnya untuk pertanyaan instruktur dalam Diklat perlu memiliki kompetensi yang sesuai dengan materi yang akan dibawa untuk peserta. Kebanyakan responden menjawab setuju dengan persentase 49,55%. Pertanyaan selanjutnya spesifikasi instruktur dalam Diklat harus ditentukan, untuk menjaga arah dan tujuan kegiatan. Kebanyakan responden menjawab setuju dengan persentase 42,79%. Selanjutnya dalam pelaksanaan Diklat, waktu yang digunakan harus sesuai dengan kebutuhan program Diklat tersebut. Kebanyakan responden menjawab setuju dengan persentase 36,94%. Selanjutnya pertanyaan pengaturan schedule harus diperhatikan, agar dapat terjadi ketepatan waktu pelaksanaan Diklat. Kebanyakan responden menjawab setuju dengan persentase 30,63%.

4) Koefisien regresi (b₃) untuk variabel efektivitas program diklat (Z) sebesar 0,120; artinya jika pelatihan mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, kinerja ASN (Y) akan naik sebesar 0,120. Koefisien bernilai positif antara efektivitas program diklat dan kinerja ASN. Hal ini menunjukkan bahwa variabel efektivitas diklat memiliki hubungan searah dengan variabel kinerja ASN. Hasil ini diperoleh dari alat ukur yang digunakan yaitu indikator yang disajikan dalam bentuk pertanyaan dengan jawaban responden terukur. Pada pertanyaan pertama program Diklat yang dilaksanakan sudah sesuai dengan kebutuhan peserta dan tujuan program Diklat tersebut. Kebanyakan responden menjawab setuju dengan persentase 47,75%. Selanjutnya pertanyaan pencapaian tujuan program Diklat, harus tergambar oleh evaluasi yang dilakukan. Kebanyakan responden menjawab setuju dengan persentase 35,14%. Pertanyaan selanjutnya Diklat yang dilaksanakan hendaknya dapat mengubah psikologi sosial peserta. Kebanyakan responden menjawab setuju dengan persentase 38,74%. Selanjutnya pertanyaan orang yang telah ikut dalam pelaksanaan Diklat, cenderung lebih mudah bersosialisasi dengan rekan kerja dan masyarakat. Kebanyakan responden menjawab setuju dengan persentase 42,34%. Pada indikator selanjutnya dengan pertanyaan peserta mampu dengan cepat menyesuaikan diri dengan program Diklat yang diikuti. Kebanyakan responden menjawab setuju dengan persentase 39,64%. Pertanyaan selanjutnya kegiatan Diklat yang dilaksanakan sesuai dengan kultur calon peserta. Kebanyakan responden menjawab setuju dengan persentase 40,99%.

Pembuktian hipotesis yang di sajikan dalam penelitian ini dilakukan dengan melakukan pengujian terhadap hipotesis. Pengujian hipotesis melihat hubungan langsung maupun tidak langsung yang diuraikan sebagai berikut :



Gambar 1: Distribusi nilai koefisien variabel

Dari gambar tersebut mengenai dsitribusi nilai koefisien dari 2 persamaan regresi linear berganda dalam penelitian makan dapat dilihat hubungan langsung dan hubungan tidak langsung sebagai berikut:

- 1) Hubungan langsung antara variabel pendidikan (X1) terhadap efektivitas program diklat (Z) sebesar 0,106 dengan derajat signifikan 0,039 lebih kecil dari 0,05. Sehingga di asumsikan hipotesis pertama diterima. Indikator yang paling besar pengaruhnya adalah metode pada pertanyaan ke tiga dank e empat. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa keberhasilan dalam pendidikan untuk membentuk karakter serta mudahnya diserap materi pendidikan oleh peserta dalam diklat dipengaruhi metode yang digunakan.
- 2) Hubungan langsung antara variabel pelatihan (X2) terhadap efektivitas program diklat (Z) sebesar 0,152 dengan derajat signifikan sebesar 0,047 lebih kecil dari 0,05. Sehingga di asumsikan hipotesis kedua diterima. Indikator yang paling besar pengaruhnya tertuang dalam pertanyaan dengan tanggapan responden berdasarkan jawaban yang diberikan pada pertanyaan ke Sembilan dan kesepuluh yaitu klasifikasi pelatih. Dengan demikian dapat diasumsikan bahwa klasifikasi pelatih dalam pelatihan hendaknya terukur dengan standarisasi yang dibuat sesuai dengan kebutuhan serta orientasi pelatihan yang akan dilaksanakan sehingga dapat meningkatkan efektivitas program diklat yang dilaksanakan.
- 3) Hubungan langsung antara variabel pendidikan (X1) terhadap kinerja ASN (Y) sebesar 0,170 dengan derajat signifikan sebesar 0,024 lebih kecil dari 0,05. Sehingga di asumsikan hipotesis ketiga diterima. Indikator yang yang digunakan yaitu kurikulum, metode, dan evaluasi dapat meningkatkan kinerja ASN. Hal ini terlihat dari jawaban responden terhadap pertanyaan yang diberikan terkait dengan pendidikan dan kinerja ASN, yang rata-rata jawaban setuju.
- 4) Hubungan langsung antara variabel pelatihan (X2) terhadap kinerja ASN (Y) sebesar 0,159 dengan derajat signifikan sebesar 0,012 lebih kecil dari 0,05. Sehingga di asumsikan hipotesis ke empat diterima. Indikator klasifikasi peserta, klasifikasi

pelatih, dan waktu yang digunakan yang disajikan dalam bentuk pertanyaan, mejadi dasar asumsi ukuran yang digunakan. Rata-rata responden menjawab setuju.

5) Hubungan langsung antara variabel efektivitas program diklat (Z) terhadap kinerja ASN (Y) sebesar 0,120 dengan derajat signifikan sebesar 0,040 lebih kecil dari 0,05. Sehingga di asumsikan hipotesis kelima diterima. Hubungan efektivitas prigram diklat dan kinerja ASN diukur dengan indicator yang disajikan dalam pertanyaan. Indicator yang lebih besar pengaruhnya adalah pencapaian tujuan pada pertanyaan ke tiga belas dan ke empat belas. Hal ini berarti bahwa untuk meningkatkan kinerja ASN dalam tujuan diklat harus tergambarakan sehingga calon peserta dapat mengetahui serta menyesuaikan dengan kebutuhan dalam peningkatan kinerjanya.

6) Hubungan tidak langsung antara variabel pendidikan (X1) terhadap kinerja ASN (Y) melalui variabel efektivitas program diklat (Z) dengan menggunakan fotmulasi $Y = X1Z \times ZY = 0,106 \times 0,120 = 0,01272$ (0,013). Diketahui hubungan total yang terjadi antara variabel pendidikan (X1) terhadap variabel kinerja ASN (Y) melalui variabel efektivitas program diklat (Y) sebesar $X1Z \times ZY + X1Y = (0,106 \times 0,120) + 0,170 = 0,18272$ (0,183). Dapat di asumsikan bahwa hipotesis ke enam diterima.

7) Hubungan tidak langsung antara variabel pelatihan (X2) terhadap kinerja ASN (Y) melalui variabel efektivitas program diklat (Z) dengan menggunakan formulasi $Y = X2Z \times ZY = 0,152 \times 0,120 = 0,01824$ (0,018). Diketahui hubungan total yang terjadi antara variabel platihan (X1) terhadap variabel kinerja ASN (Y) melalui variabel efektivitas program diklat (Y) sebesar $X2Z \times ZY + X2Y = (0,152 \times 0,120) + 0,159 = 0,17724$ (0,177). Dapat di asumsikan bahwa hipotesis ketujuh diterima diterima.

Dalam penelitian analisis efektivitas program penyelenggaraan diklat kantor PPSDM Kemendagri Regional Makassar terhadap kinerja ASN ini membahas tentang sejauh mana pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap efektivitas program diklat serta kinerja ASN. Tujuan penelitian untuk melihat dan menganalisa sejauh mana pengaruh variable pendidikan dan penelitian terhadap kinerja ASN, baik secara langsung maupun melalui mediasi variable efektivitas program diklat sebagai intervening. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendidikan dan pelatihan sebagai variabel independen, kinerja ASN sebagai variabel dependen, serta efektivitas program diklat sebagai variabel intervening. Jenis penelitian ini adalah asosiatif dengan menggunakan regresi linear berganda metode jalur atau *path*.

Berikut akan di uraikan hubungan antara variabel dalam penelitian ini, baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

1) Pengaruh Pendidikan terhadap Efektivitas Program Diklat

Dari hasil pengujian regresi yang dilakukan dalam penelitian ini diketahui bahwa variabel pendidikan memiliki nilai positif terhadap variabel efektivitas program diklat pada PPSDM Kemendagri Regional Makassar. Dapat disimpulkan bahwa pendidikan memiliki pengaruh yang searah terhadap efektivitas program diklat. Makin besar variabel pendidikan maka semakin besar juga kenaikan variabel efektivitas program diklat. Nilai derajat signifikan yang dihasilkan lebih kecil dari standar signifikan yang ditentukan. Indikator-indikator yang digunakan sebagai ukuran variabel pendidikan reability dan valid. Hubungan ini merupakan hubungan langsung.

Asumsi ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mawar Muchtar (2012) yang berjudul "Efektivitas Pelaksanaan Diklat Prajabatan Pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Tana Toraja", yang menjelaskan hasil dari penelitiannya yaitu pelaksanaan diklat prajabatan pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Tana Toraja belum efektif karena adanya faktor Widyaswara dan sarana dan prasarana yang kurang menunjang terselenggaranya diklat tersebut.

2) Pengaruh Pelatihan terhadap Efektivitas Program Diklat

Variabel pelatihan memiliki pengaruh yang positif terhadap efektivitas program diklat pada PPSDM Kemendagri Regional Makassar. Hal ini ditunjukkan oleh hasil regresi yang menunjukkan nilai positif dengan derajat signifikan yang lebih kecil dari standar signifikan yang telah ditentukan dalam penelitian ini. Hasil pengujian reabilitas dan validasi juga menunjukkan nilai yang positif. Hal ini membuktikan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam menilai variabel pelatihan kredibel.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Grace Yuris Pariambo (2012) dengan judul "Efektivitas Penyelenggaraan Diklat Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (Spip) Pada Kantor Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan (Bpkp) Perwakilan Propinsi Sulawesi Selatan". Hasil penelitian ini menunjukkan efektivitas proses penyelenggaraan diklat SPIP di Kantor BPKP Perwakilan Propinsi Sulawesi Selatan telah berjalan dengan cukup baik sesuai dengan indikator pengukuran efektivitas, walaupun dalam beberapa sisi masih terdapat kelemahan yang perlu dibenahi khususnya pengembangan tenaga pengajar kelengkapan sarana dan prasarana dan peningkatan jumlah anggaran diklat untuk mencapai penyelenggaraan diklat SPIP yang lebih baik. Hubungan pelatihan terhadap efektivitas program diklat pada PPSDM Kemendagri Regional Makassar merupakan hubungan langsung dalam penelitian ini.

3) Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja ASN

Variabel pendidikan terhadap kinerja ASN memiliki pengaruh yang positif. Hal ini sesuai dengan hasil regresi yang ditunjukkan bernilai positif dimana derajat signifikan lebih kecil dari nilai signifikan yang telah ditentukan. Indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur variabel pendidikan terhadap kinerja kredibel, yang menunjukkan nilai lebih besar dari nilai standar yang ditentukan untuk mengukur kekuatan validasi dan reabilitasinya.

4) Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja ASN

Variabel pelatihan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja ASN pada PPSDM Kemendagri Regional Makassar. Hal ini ditunjukkan oleh hasil regresi yang menunjukkan nilai positif dengan derajat signifikan yang lebih kecil dari standar signifikan yang telah ditentukan dalam penelitian ini. Hasil pengujian reabilitas dan validasi juga menunjukkan nilai yang positif. Hal ini membuktikan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam menilai variabel pelatihan kredibel.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Denni Triasmoko (2014) dengan judul "Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan (Penelitian Pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri)". Hasil pengujian secara parsial variabel metode pelatihan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hubungan pelatihan terhadap kinerja ASN pada PPSDM Kemendagri Regional Makassar merupakan hubungan langsung dalam penelitian ini.

5) Pengaruh Efektivitas Program Diklat terhadap Kinerja ASN

Variabel efektivitas program diklat memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja ASN pada PPSDM Kemendagri Regional Makassar. Hal ini ditunjukkan oleh hasil regresi yang menunjukkan nilai positif dengan derajat signifikan yang lebih kecil dari standar signifikan yang telah ditentukan dalam penelitian ini. Hasil pengujian reabilitas dan validasi juga menunjukkan nilai yang positif. Hal ini membuktikan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam menilai variabel efektivitas program diklat kredibel.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Andi Passamula (2017) dengan judul "Analisis Pengaruh Diklat Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Lingkungan Hidup Daerah Kabupaten Wajo". Hasil pengujian pengukuran menunjukkan bahwa variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja adalah pendidikan & pelatihan (Diklat), hal ini dikarenakan untuk variabel tersebut mempunyai nilai koefisien regresi terbesar serta memiliki nilai signifikan yang terkecil dari variabel yang lain. Hubungan pelatihan terhadap kinerja ASN pada PPSDM Kemendagri Regional Makassar merupakan hubungan langsung dalam penelitian ini.

6) Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja ASN melalui Efektivitas Program Diklat

Variabel pendidikan melalui efektivitas program diklat memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja ASN pada PPSDM Kemendagri Regional Makassar. Hal ini ditunjukkan oleh hasil regresi yang menunjukkan nilai positif dengan derajat signifikan yang lebih kecil dari standar signifikan yang telah ditentukan dalam penelitian ini. Disimpulkan bahwa jika pendidikan dihubungkan ke variabel kinerja melalui variabel efektivitas program diklat, maka akan mempengaruhi secara positif. Hubungan ini dikatakan hubungan tidak langsung antara variabel pendidikan terhadap variabel kinerja ASN.

Nilai total yang ditunjukkan hubungan tidak langsung ini lebih besar terhadap hubungan langsung. Sehingga di asumsikan bahwa untuk meningkatkan kinerja ASN maka lebih baik menghubungkan pendidikan melalui efektivitas diklat terhadap kinerja ASN pada PPSDM Kemendagri Regional Makassar.

7) Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja ASN melalui Efektivitas Program Diklat

Variabel pelatihan melalui efektivitas program diklat memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja ASN pada PPSDM Kemendagri Regional Makassar. Hal ini ditunjukkan oleh hasil regresi yang menunjukkan nilai positif dengan derajat signifikan yang lebih kecil dari standar signifikan yang telah ditentukan dalam penelitian ini. Disimpulkan bahwa jika pelatihan dihubungkan ke variabel kinerja melalui variabel efektivitas program diklat, maka akan mempengaruhi secara positif. Hubungan ini dikatakan hubungan tidak langsung antara variabel pendidikan terhadap variabel kinerja ASN.

Nilai total yang ditunjukkan hubungan tidak langsung ini lebih besar terhadap hubungan langsung. Sehingga di asumsikan bahwa untuk meningkatkan kinerja ASN maka lebih baik menghubungkan pelatihan melalui efektivitas diklat terhadap kinerja ASN pada PPSDM Kemendagri Regional Makassar.

SIMPULAN

Pendidikan memiliki pengaruh yang searah terhadap efektivitas program diklat. Makin besar variabel pendidikan maka semakin besar juga kenaikan variabel efektivitas program diklat. Nilai derajat signifikan yang dihasilkan lebih kecil dari standar signifikan yang ditentukan. Indikator-indikator yang digunakan sebagai ukuran variabel pendidikan reability dan valid. Hubungan ini merupakan hubungan langsung. Pelatihan memiliki pengaruh yang searah terhadap efektivitas program diklat. Makin besar variabel pelatihan maka semakin besar juga kenaikan variabel efektivitas program diklat. Nilai derajat signifikan yang dihasilkan lebih kecil dari standar signifikan yang ditentukan. Indikator-indikator yang digunakan sebagai ukuran variabel pelatihan reability dan valid. Hubungan ini merupakan hubungan langsung.

Pendidikan memiliki pengaruh yang searah terhadap kinerja ASN. Makin besar variabel pendidikan maka semakin besar juga kenaikan variabel kinerja ASN. Nilai derajat signifikan yang dihasilkan lebih kecil dari standar signifikan yang ditentukan. Indikator-indikator yang digunakan sebagai ukuran variabel pendidikan reability dan valid. Hubungan ini merupakan hubungan langsung. Pelatihan memiliki pengaruh yang searah terhadap kinerja ASN. Makin besar variabel pelatihan maka semakin besar juga kenaikan variabel kinerja ASN. Nilai derajat signifikan yang dihasilkan lebih kecil dari standar signifikan yang ditentukan. Indikator-indikator yang digunakan sebagai ukuran variabel pelatihan reability dan valid. Hubungan ini merupakan hubungan langsung.

Reference:

- Basri, Ahmad, (2017). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung
- Barbazette (2013) *Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas pelatihan penjualan dan kompetensi relasional untuk meningkatkan kinerja tenaga penjualan*. Tesis. Universitas Diponegoro.
- Biech, Elaine, (2014). *Training For Dummies* by Elain Biech. New York: Mc. Edisi Terjemahan, Jakarta: Erlangga.
- Bungkaes (2013) *Departemen Pendidikan Nasional, Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Ketiga*, Balai Pustaka, Jakarta..
- Chan, Janis Fisher. (2015). *Training Fundamentals: Pfeiffer Essential Guides To Training Basics*, terjemahan , Jakarta: Erlangga.
- Desser, Gary, (2014). *Human Resource Management*. New Jersey: Prentice Hall, Edisi Terjemahan, Jakarta: Erlangga.
- Gomes, R. (2013). *Competency Management*. Jakarta: Penerbit PPM
- Hadari Nawawi. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Komptitif* gadjah Mada University Press, Yogyakarta
- Handoko, Hani, (2014), *Manajemen*, Edisi Revisi, BPFE, Yogyakarta.
- Harsono MS, (2014). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Lijan Poltak Sinambela, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.

- M.A. Rahman, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori dan Aplikasi*, Bandung: Alfabeta
- Malayu S. P. Hasbuan, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mathis Robert L. Dan Jackson John H. (2015), *Human Resource Management*, Ahlih Bahasa. Salemba Empat. Jakarta.Mangkunegara
- Muhammad Anwar, (2015). *Filsafat Pendidikan*, Jakarta: Rajawali PersZais
- Martani S, AM. Lubis, (2014). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*, Bandung : Alfabeta
- Mas'ud, Fuad. (2016). *Survai Diagnosis Organisasional: Konsep dan Aplikasi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Nitisemito (2013). *Evaluasi Pelatihan Dalam Rangka Meningkatkan Produktivitas Perusahaan*. Bandung: Mandar Maju.
- Nurhayati (2015). *Pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kinerja SDM* . Jakarta: CV Alfabeta.
- Noe, Raymond A., (2015). *Human Resource Management, Gaining Competitive Advantage 3rd Editions*. Edisi Terjemahan, Bandung: Polban.
- Pasolong, Harbani. (2015). *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Ravianto (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga, Jakarta.
- Rivai, Basr. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Richard M. Steers (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Ruky A. (2016). *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: Gramedia.
- Sadili Samsuddin, (2015) *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Schemerhon John R. Jr, (2014). *Human Resource Management for Public and Nonprofit Organizations*. San Fransisco: Jossey Bass. Edisi Terjemahan, Jakarta: PT. Prehaltindo.
- Shein Caple N, (2016). *Organitation Dynamic, The Founder in Creating Organizational Cultute*. Edisi Terjemahan, Jakarta: Indeks.
- Sikula, Andrew F. (2014). *Sistem Manajemen Kinerja*. Edisi Terjemahan. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Simamora (2016) *Pelatihan dan Pengembangan SDM*, Bandung: Fakultas Psikology UNPAD
- Siswanto, Bambang. (2013). *Manajemen Pemerintahan Dalam Perspektif Pelayanan Publik*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Sugiyono. (2016). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sumarsono, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Perencanaan dan Pengembangan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sunyoto, Danang. (2014). *Teori, Kuesioner, Dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. Center For Academic Publishing Service: Yogyakarta.
- Sondang P. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta: Haji Masagung.
- Tyson, Shaun. (2014). *Essentials Of Human Resource Management*. United Kingdom: Elsever Ltd. Edisi Terjemahan, Jakarta: Erlangga.
- Werther Jr, dan Keith Davis, (2017). *Human Resource and Personnel Management*. Singapore: Mc Graw Hill. Edisi Terjemahan, Jakarta: PT. Indeks.
- Yuniarsih dan Suwatno. (2015). *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Studi Kasus Di Auto 2000 Indramayu*.
- PP Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil
- UU Nomor 5 Tahun 2014
- UU No. 2 Tahun 1985, tujuan pendidikan
- UU. No.20 Tahun 2003 pasal 3 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
- MPRS No. 2 Tahun 1960
- PP Nomor 11 Tahun 2017