

## PENGARUH PENGETAHUAN, KETERAMPILAN DAN SIKAP PERILAKU TERHADAP KINERJA PESERTA PELATIHAN DASAR CPNS DENGAN METODE *BLENDED LEARNING* DI BPSDM PROVINSI SULAWESI SELATAN

A. Rismayanti<sup>\*1</sup>, Ahmad Firman<sup>2</sup>, Laode Amijaya Kamaluddin<sup>3</sup>

<sup>\*1</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

<sup>2</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

<sup>3</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: <sup>\*1</sup>andirizma@yahoo.com, <sup>2</sup>a\_firman25@yahoo.com, <sup>3</sup>laode@stienobel-indonesia.ac.id

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk: (1). Mengetahui dan menganalisis pengaruh pengetahuan terhadap Kinerja peserta pelatihan dasar CPNS dengan metode *blended learning* di BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan. (2) Mengetahui dan menganalisis pengaruh keterampilan terhadap Kinerja peserta pelatihan dasar CPNS dengan metode *blended learning* di BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan. (3) Mengetahui dan menganalisis pengaruh sikap perilaku terhadap Kinerja peserta pelatihan dasar CPNS dengan metode *blended learning* di BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan. (4) Mengetahui dan menganalisis pengaruh Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap perilaku terhadap Kinerja peserta pelatihan dasar CPNS dengan metode *blended learning* di BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan. (5) Mengetahui dan menganalisis Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja peserta pelatihan dasar CPNS dengan metode *blended learning* di BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan.

Penelitian ini dilaksanakan pada BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan, dengan menggunakan metode purposive sampling, yaitu semua anggota populasi digunakan sebagai sample berjumlah 72 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara langsung kepada pihak-pihak yang terlibat dengan masalah yang sedang dibahas serta memberikan kuesioner kepada pegawai CPNS yang sesuai dengan penelitian yang dilakukan. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisa regresi linear berganda, Uji T-test, Uji F serta Uji Koefisien Determinansi (R<sup>2</sup>).

Hasil analisis menunjukkan bahwa (1). Pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja peserta pelatihan dasar CPNS dengan metode *blended learning* di BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan. (2). Keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja peserta pelatihan dasar CPNS dengan metode *blended learning* di BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan. (3). Sikap perilaku berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja peserta pelatihan dasar CPNS dengan metode *blended learning* di BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan. (4). Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap perilaku berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja peserta pelatihan dasar CPNS dengan metode *blended learning* di BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan. (5) Variabel X1 (Pengetahuan) yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja peserta pelatihan dasar CPNS dengan metode *blended learning* di BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan.

**Kata Kunci:** Pengetahuan, Keterampilan, Sikap perilaku, Metode *Blended Learning*

### ABSTRACT

*This research was aimed to: (1) found out and analyzing the effect of knowledge toward the performance of the participant of basic learning of CPNS using blended learning at BPSDM of the Province of South Sulawesi. (2) Found out and analyzing the effect of skill toward the performance of the participant of basic learning of CPNS using blended learning at BPSDM of the Province of South Sulawesi. (3) found out and analyzing the effect of attitude toward the performance of the participant of basic learning of CPNS using blended learning at BPSDM of the Province of South Sulawesi. (4) found out and analyzing effects of knowledge, skill and attitude toward the performance of the participant of Basic Learning of CPNS using Blended Learning method at BPSDM of the Province of South Sulawesi. (5) found out and analyzing dominant variable that affecting the performance of the participant of basic learning of CPNS using blended learning at BPSDM of the Province of South Sulawesi.*

*This research was held at BPSDM of the Province of South Sulawesi, using purposive sampling method, where research populations were 72 respondents. Data collecting method using direct interview with responsible parties and questionnaires taken by the CPNS in accordance with the research purposes. Data analysis using double linear regression analysis, T-test, F-test and Determinant*

*coefficient test (R<sup>2</sup>).*

*The result shows that (1) knowledge have a positive and significant effect toward the performance of the participant of basic learning of CPNS using blended learning at BPSDM of the Province of South Sulawesi. (2) skill have a positive and significant effect toward the performance of the participant of basic learning of CPNS using blended learning at BPSDM of the Province of South Sulawesi. (3) attitude have a positive and significant effect toward the performance of the participant of basic learning of CPNS using blended learning at BPSDM of the Province of South Sulawesi. (4) Knowledge, Skill and Attitude have a positive and significant effect toward the performance of the participant of basic learning of CPNS using blended learning at BPSDM of the Province of South Sulawesi. (5) Variable X1 (Knowledge) was the dominant variable toward the performance of the participant of basic learning of CPNS using blended learning at BPSDM of the Province of South Sulawesi.*

**Keyword:** Knowledge, Skill, Attitude

## PENDAHULUAN

Pegawai Negeri Sipil merupakan salah satu komponen utama dari Sumber Daya Manusia berkualitas yang berfungsi untuk memajukan Negara Kesatuan Republik Indonesia sesuai dengan rincian dari inti Pembukaan UUD NKRI 1945 alinea keempat. Pegawai Negeri Sipil diharapkan mampu memiliki keahlian yang bersifat profesionalitas, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, bebas dari intervensi politik, serta diharapkan mampu menyelenggarakan pelayanan kepada masyarakat dengan prima serta mampu menjalankan perannya sebagai Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Tahun 1945. Secara faktual, pengembangan kompetensi pegawai melalui pendidikan dan pelatihan lebih khusus lagi membahas tentang hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi bagi Aparatur Sipil Negara dalam hal ini Pegawai Negeri Sipil merupakan kewajiban negara yang diamanatkan oleh Undang-Undang.

Hal tersebut dapat memacu prestasi kerja yang tinggi sehingga berbanding lurus dengan kompetensi yang dimiliki serta menimbulkan adanya motivasi kerja yang tinggi. Pengembangan kompetensi tersebut berkaitan dengan pendidikan dan pelatihan bagi Pegawai Negeri Sipil. Kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku seorang PNS yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan dalam melaksanakan tugas jabatannya. Seorang ASN harus memiliki kompetensi agar dapat menunjang kinerja sebuah organisasi pemerintahan. Dalam ketentuan umum Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2021 Tentang Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil Pasal 1 disebutkan bahwa kompetensi yang ingi diimplementasikan dalam latsar CPNS adalah: Kompetensi Sosial Kultural, Komtenesi Teknis, dan Kompetensi Teknis Bidang Tugas.

Kompetensi Sosial Kultural adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan terkait dengan pengalaman berinteraksi dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku dan budaya, perilaku, wawasan kebangsaan, etika, nilai-nilai, moral, emosi dan prinsip, yang harus dipenuhi oleh setiap pemegang Jabatan untuk memperoleh hasil kerja sesuai dengan peran, fungsi dan jabatan. Selanjutnya, Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan. Adapun Kompetensi Teknis Bidang Tugas adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang bersifat teknis-administratif dan teknis substantif yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan untuk melaksanakan bidang tugas jabatan PNS.

Melalui peningkatan kompetensi PNS maka diharapkan mampu untuk

menggerakkan kemajuan bagi suatu organisasi khususnya pada instansi pemerintah. Peningkatan kualitas yang didasarkan pada kompetensi, kemampuan dan kualitas pelayanan diharapkan mampu untuk memberikan peningkatan pada kinerja Pegawai Negeri Sipil. Kompetensi tentunya dipengaruhi oleh kinerja maka menjadi suatu hal yang mutlak bahwa sistem manajemen sumber daya aparatur diintegrasikan dengan konsep kompetensi. Integrasi ini melahirkan suatu konsep manajemen Sumber Daya Manusia berbasis kompetensi yang dimana konsep tersebut menjadi dasar dalam menyusun standar kompetensi dalam jabatan agar tugas PNS tersebut dapat mencapai hasil maksimal, efektif, dan efisien.

BPSDM atau Badan Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan unsur Pembina dalam Penyelenggaraan Pelatihan di Provinsi Sulawesi Selatan pada Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia dibawah tanggung jawab Gubernur dan mempunyai tugas melaksanakan pengembangan sumber daya manusia se - Provinsi Sulawesi Selatan. Salah satu tugas BPSDM adalah penyusunan kebijakan teknis, rencana dan program pengembangan Sumber Daya Manusia dan Penyelenggaraan pengembangan kompetensi dilingkungan Pemerintah Provinsi dengan cara sebagai pelaksana meningkatkan kompetensi ASN, baik itu yang sedang menjadi PNS maupun Calon Pegawai Negeri Sipil yang sudah lolos seleksi.

Calon Pegawai Negeri Sipil atau disingkat CPNS adalah calon Aparatur Sipil Negara yang telah lolos dalam seleksi penerimaan yang sebelum memasuki posisi kerjanya, perlu melaksanakan Diklat Prajabatan atau yang sekarang disitilahkan dengan Latsar (Pelatihan Dasar). Latsar CPNS merupakan upaya untuk mengubah pola perilaku dan pola pikir peserta Calon ASN, dengan harapan mereka akan mampu menjadi pelayan publik yang profesional berbasis pelayanan prima dengan spirit super moralitas. Latsar CPNS terkini menggunakan metode pengajaran yang dinamakan Blended Learning yang merupakan gabungan dari teknik klasikal dan teknik nonklasikal dalam sebuah latsar.

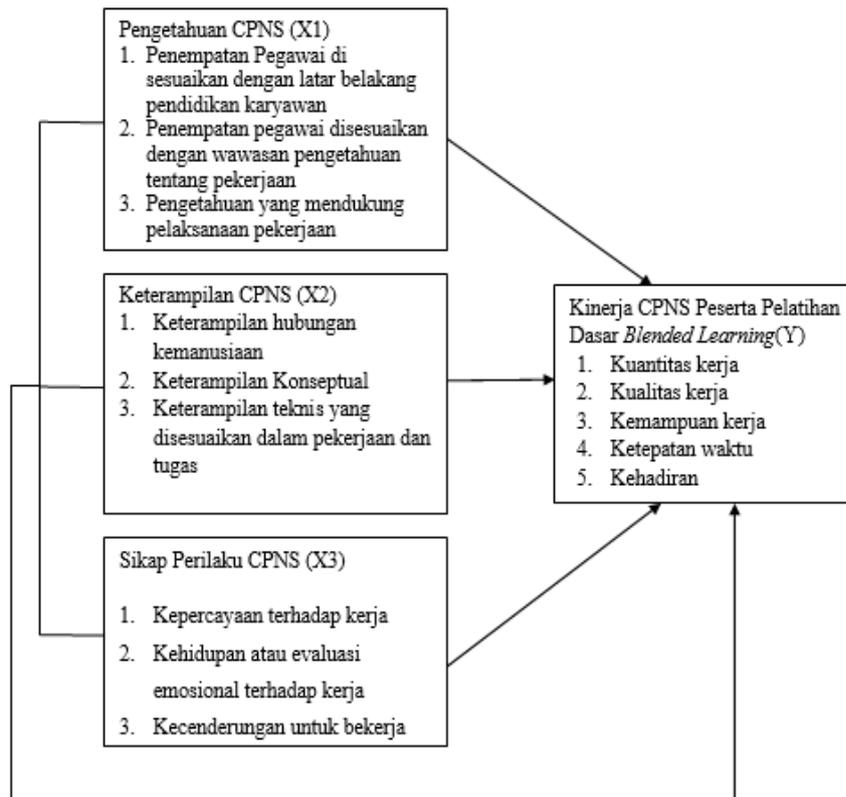
Blended learning adalah sebuah kemudahan pembelajaran yang menggabungkan berbagai cara penyampaian, model pengajaran, dan gaya pembelajaran, memperkenalkan berbagai pilihan media dialog antara fasilitator dengan orang yang mendapat pengajaran. Blended learning juga sebagai sebuah kombinasi pengajaran langsung (face-to-face) dan pengajaran online, tapi lebih daripada itu sebagai elemen dari interaksi sosial. Pengertian tersebut dipaparkan dalam Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 1 Tahun 2021. Program elearning merupakan salah satu program yang digunakan dalam pengembangan kompetensi PNS melalui pelatihan klasikal dan pelatihan nonklasikal. Dengan kemajuan teknologi di era revolusi industri dan situasi pandemi Covid-19 mendorong terjadinya perubahan pola pelatihan yang tadinya konvensional ke pembelajaran dalam jaringan (daring) atau e-learning. Pelatihan dan pengembangan dilingkungan pemerintah sudah mulai gencar mengadopsi konsep pembelajaran blended learning guna memberikan alternatif pembelajaran baru bagi peserta pelatihan.

Sumber daya manusia sangat memiliki peran yang penting guna mencapai sasaran organisasi. Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi juga perlu ditingkatkan agar lebih baik lagi kedepannya. Untuk itu dibutuhkan sumber daya yang memadai dalam organisasi. Sumber daya manusia yang memadai dapat dilihat dari kompetensi yang dimiliki setiap pegawai dalam organisasi.

Program e-learning merupakan salah satu program yang digunakan dalam pengembangan kompetensi PNS melalui pelatihan klasikal dan pelatihan nonklasikal.

Dengan kemajuan teknologi di era revolusi industri dan situasi pandemi Covid-19 mendorong terjadinya perubahan pola pelatihan yang tadinya konvensional ke pembelajaran dalam jaringan (daring) atau e-learning. Pelatihan dan pengembangan dilingkungan pemerintah sudah mulai gencar mengadopsi konsep pembelajaran blended learning guna memberikan alternatif pembelajaran. Program atau sistem blended learning untuk Latsar CPNS ini diharapkan memberikan pengaruh terhadap kompetensi Peserta CPNS dalam pembelajaran untuk pengembangan Sumber Daya Manusia untuk sebuah instansi, salah satunya BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan.

**Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian**



Berdasarkan kerangka konseptual, hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Diduga Pengetahuan CPNS (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja peserta pelatihan dasar CPNS (Y) dengan metode blended learning di BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan.
2. Diduga Keterampilan CPNS (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja peserta pelatihan dasar CPNS (Y) dengan metode blended learning di BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan.
3. Diduga Sikap Perilaku CPNS (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja peserta pelatihan dasar CPNS (Y) dengan metode blended learning di BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan.
4. Diduga Pengetahuan CPNS (X1), Keterampilan CPNS (X2), dan Sikap Perilaku CPNS (X3) secara bersama-sama (Simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja peserta pelatihan dasar CPNS (Y) dengan metode blended learning di BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan.

## METODE PENELITIAN

Populasi yang akan digunakan penelitian bagi penulis adalah seluruh peserta pelatihan dasar CPNS dengan metode blended learning di BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan. Menurut Sugiyono (2002) Sampel adalah sebagian dari karakteristik yang menjadi Sumber data sebenarnya dalam suatu penelitian. Dengan demikian penulis melakukan pengumpulan data di BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan dengan menggunakan sampel sebanyak 72 responden.

Dalam penelitian ini metode analisis data yang digunakan adalah analisis data kuantitatif. Agar data yang diperoleh dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi penelitian ini, maka harus diolah dan dianalisis terlebih dahulu sehingga dapat dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan. Proses pengolahan dan analisis data pada penelitian ini menggunakan program IBMSPSS for Windows versi 25. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji kualitas data yaitu uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis melalui uji t dan uji f serta koefisien determinasi (R square).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas Variabel Pengetahuan CPNS (X1)

**Tabel 1. Uji Validasi Variabel Pengetahuan (X1)**

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0,883	0,2319	Valid
X1.2	0,935	0,2319	Valid
X1.3	0,927	0,2319	Valid

Berdasarkan hasil pengelolaan uji validitas atas variable X1 maka didapatkan r tabel 0.2319 dari signifikansi 0,05. Dari hasil pengelolaan data maka didapatkan r hitung antara 0,883– 0,935, hasil ini menunjukkan bahwa r hitung > dari pada r-tabel yang bernilai 0,2319, sehingga dapat dikatakan seluruh pertanyaan dalam variable X1 dinyatakan Valid, atau mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kusioner tersebut, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

### Uji Validitas Variabel Keterampilan CPNS (X2)

**Tabel 2. Uji Validasi Variabel Keterampilan (X2)**

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
X2.1	0,676	0,2319	Valid
X2..2	0,836	0,2319	Valid
X2..3	0,775	0,2319	Valid

Berdasarkan hasil pengelolaan uji validitas atas variable X2 maka didapatkan r tabel 0.2319 dari signifikansi 0,05. Dari hasil pengelolaan data maka didapatkan r hitung antara 0, 676– 0,836 hasil ini menunjukkan bahwa r hitung > dari pada r-tabel yang bernilai 0,2319, sehingga dapat dikatakan seluruh pertanyaan dalam variable X1 dinyatakan Valid, atau mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kusioner tersebut, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

**Uji Validitas Sikap Perilaku CPNS (X3)**

**Tabel 3. Uji Validasi Variabel (Sikap Perilaku (X3))**

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
X3.1	0,815	0.2319	Valid
X3..2	0,890	0.2319	Valid
X3..3	0,837	0.2319	Valid

Berdasarkan hasil pengelolaan uji validitas atas variable X3 maka didapatkan r tabel 0.2319 dari signifikansi 0,05. Dari hasil pengelolaan data maka didapatkan r hitung antara 0,815 – 0,890 hasil ini menunjukkan bahwa r hitung > dari pada r-tabel yang bernilai 0,2319, sehingga dapat dikatakan seluruh pertanyaan dalam variable X1 dinyatakan Valid, atau mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kusioner tersebut, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

**Uji Validitas Kinerja CPNS Peserta Pelatihan Dasar *Blended Learning* (Y)**

**Tabel 4. Uji Validasi Variabel Kinerja CPNS (Y)**

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
Y1	0,855	0.2319	Valid
Y2	0,872	0.2319	Valid
Y3	0,905	0.2319	Valid
Y4	0,892	0.2319	Valid
Y5	0,799	0.2319	Valid

Dalam Variabel Kinerja perilaku ini ada 5 (lima) pernyataan yang merupakan tolak ukur data yang disebarkan kepada responden dan memperoleh data nilai yang sebagai bahan pengujian validitas. Berdasarkan hasil pengelolaan uji validitas atas variable Y maka didapatkan r tabel 0.2319 dari signifikansi 0,05. Dari hasil pengelolaan data maka didapatkan r hitung antara 0,799 – 0,905 hasil ini menunjukkan bahwa r hitung > dari pada r-tabel yang bernilai 0,2319, sehingga dapat dikatakan seluruh pertanyaan dalam variable Y dinyatakan Valid, atau mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kusioner tersebut, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

**Uji Reliabilitas**

**Tabel 5. Pengujian Reliabilitas**

Variabel	Korelasi skor item terhadap skor total (Rxy)	Nilai Batas ( $\alpha$ )	Keterangan
<b>Pengetahuan CPNS (X1)</b>	0,906	0,60	Reliabel
<b>Keterampilan CPNS (X2)</b>	0,827	0,60	Reliabel
<b>Sikap Perilaku CPNS (X3)</b>	0,880	0,60	Reliabel
<b>Kinerja (Y)</b>	0,915	0,60	Reliabel

Dari pengelolaan data diatas maka dapat disimpulkan variabel – variabel yang diteliti memenuhi uji reliabilitas, mengapa demikian karena dari ketiga variabel telah memenuhi ambang batas cronbach alfa yang ditentukan sebesar 0,60. Dimana dapat dilihat dalam tabel IV.6 nilai koefisien dari variabel X1 adalah 0,906 yang melampaui jauh dari cronbachalfa sebesar 0,60 hal ini bisa diartikan bahwa variabel X1 baik dan niali reabilitasnya bisa diterima.

Melangkah pada variabel X2 dengan nial koofesien 0,827 hal ini pun serupa dengan nilai dari X1 yang berarti nilai koefisien X2 bisa diterima reabilitasnya karena telah melampaui dari ambang batas nilai cronbac alfa sebesar 0,60. Berlanjut pada variabel X3 diperoleh nilai koofesien 0,88 ini menunjukkan variabel X3 reliabel. Variabel Y walau nilai koefisien reliabilitasnya lebih kecil dari kedua variabel sebelumnya namun demikian nilai yang dihasilkan masih jauh dari ambang batas cronbachalfa, dengan nilai koefisien reabilitas sebesar 0, 915 varibel Y masih dinyatakan layak atau reabilitasnya dan cukup baik.

**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

**Tabel 6. Pengujian Analisis Linier Berganda Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,063	1,903		,559	,578
TotalX1	,699	,166	,396	4,204	,000
TotalX2	,412	,140	,277	2,943	,004
TotalX3	,552	,168	,300	3,279	,002

a. Dependent Variable: totally

Berdasarkan analisis dari Software SPSS. 20.0 maka didapatkan coefisien tabel sehingga dapat dibuat persamaan sebagai berikut :

$$Y = 1,063 + 0,699X1 + 0,412X2 + 0,552X3$$

- a. Nilai koefisien dari X1 adalah 0,699, artinya bila variabel X1 meningkat 1%, dengan asumsi variabel X2 dan X3 constanta adalah 0 (nol) maka nilai dari variabel talent manajemen (X1) adalah 0,699. Hal tersebut menunjukkan variabel Pengetahuan (X1) mempunyai pengaruh positif terhadap variabel Kinerja (Y). Sehingga dapat disimpulkan semakin baik Pengetahuan maka akan berpengaruh pada kinerja peserta CPNS di lingkup BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan.
- b. Nilai koefisien dari X2 adalah 0,412, artinya bila variabel X2 meningkat 1%, dengan asumsi variabel X1 dan X3 constanta adalah 0 (nol) maka nilai dari variabel Keterampilan (X2) adalah 0,412. Hal tersebut menunjukkan variabel Keterampilan (X2) mempunyai pengaruh positif terhadap variabel Kinerja (Y). Sehingga dapat ditarik kesimpulan semakin baik keterampilan peserta pelatihan dasar CPNS di BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan akan berpengaruh pada kinerja di lingkup BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan.

- c. Nilai koefisien dari X3 adalah 0,552, artinya bila variabel X3 meningkat 1%, dengan asumsi variabel X1 dan X2 constanta adalah 0 (nol) maka nilai dari variabel Sikap Perilaku (X3) adalah 0,552. Hal tersebut menunjukkan variabel Sikap Perilaku (X3) mempunyai pengaruh positif terhadap variabel Kinerja (Y). Sehingga dapat ditarik kesimpulan semakin baik Sikap Perilaku akan berpengaruh pada kinerja peserta pelatihan dasar CPNS di lingkup BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan.

**Uji Parsial Dengan T-Test**

Bila menggunakan cara perbandingan T hitung dan T tabel, maka T hitung harus lebih besar dari T tabel. Dengan demikian keputusan yang dihasilkan akan bersifat positif atau variabel X berpengaruh terhadap variabel Y yang bisa juga diasumsikan hipotesis diterima. Kita akan mengetahui apakah hipotesis diterima atau ditolak, dengan membandingkan probabilitas 0,05 dengan probabilitas dari variable X1 maka dapat di hasilkan  $X1 < 0,05$ , hal ini dapat dilihat pada tabel diatas dimana nilai sig dari X1 adalah 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05 dan dapat diasumsikan hipotesis X1 diterima.

Variable X2 dari tabel diatas maka didapatkan nilai sig 0,004 hal ini menunjukkan bahwa nilai probabilitas  $X2 < 0,05$  yang berarati hipotesis yang dihasilkan adalah X2 dapat diterima. Begitupun dengan variabel X3 hipotesis dapat diterima karena probabilitas  $X3 < 0,05$  hal ini dapat dilihat dari nilai sig 0,002.

Bila mengikuti cara dari perbandingan dengan tabel T maka didapatkan nilai T tabel sebesar 1,99346, yang dimana nilai T hitung harus lebih besar dari T tabel maka didapatkan hasil, variable X1 dengan nilai T hitung 4,204 ini dapat dilihat pada tabel Coefficients diatas. Maka dapat disimpulkan T hitung dari variable  $X1 > T$  tabel dengan nilai T hitung  $4,204 > 1,99346$  T tabel ini membuktikan bahwa dengan kedua cara varibel X1 memenuhi atau hipotesisnya dapat di terima

Dengan cara yang sama kita akan membandingkan nilai dari T hitung dengan T tabel variable X2. Didapatkan nilai dari T hitung sebesar 2,943 sedangkan T tabel sebesar 1,99346, hal ini membuktikan bahwa T hitung  $2,943 > 1,99346$  T tabel yang berarti hipotesis diterima. Begitupun dengan X3 dengan cara yang perbandingan yang sama  $T\text{-hitung} > T\text{-tabel}$ , dimana T-hitung dari X3  $3,279 > 1,99346$ . Dari perbandingan ketiga variable maka disimpulkan tiga variable baik X1 dan X2 serta X3 hipotesisnya diterima.

**Uji Simultan Dengan F=Test (ANOVA<sup>b</sup>)**

**Tabel 7. Hasil Uji F ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	728,806	3	242,935	19,006	,000 <sup>b</sup>
Residual	869,180	68	12,782		
Total	1597,986	71			

a. Dependent Variable: totally

b. Predictors: (Constant), TotalX3, TotalX2, TotalX1

Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan bahwa hasil pengujian hipotesis dengan perhitungan uji F menggunakan program SPSS for Windows realese 20.00 diperoleh F

hitung = 19,006 dengan harga signifikansi sebesar 0.000. Karena harga signifikansi kurang dari 0.05, menunjukkan bahwa nilai F hitung yang diperoleh tersebut signifikan. Dengan demikian menunjukkan bahwa secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan variable X1, X2, dan X3 terhadap Variabel Y.

Bila kita menggunakan perbandingan F hitung dengan F tabel maka akan didapatkan rumusan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  untuk mendapatkan agar variabel X1, X2 serta X3 berpengaruh pada variabel Y. Dalam kasus ini di ketahui  $F_{hitung} 19,006 > 2.74 F_{tabel}$ . Hal ini memperkuat hasil hipotesis : Diduga bahwa X1, X2, Serta X3 berpengaruh positif serta simultan terhadap kinerja peserta pelatihan dasar CPNS di lingkup BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan.

### Koefisien Determinasi (R Square)

**Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,675 <sup>a</sup>	,456	,432	3,575

a. Predictors: (Constant), TotalX3, TotalX2, TotalX1

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh harga korelasi secara simultan 0. 675 dengan nilai R square sebesar 0. 456. Ini mengindikasikan bahwa kuat pengaruh secara bersama-sama X1, X2 serta X3 terhadap Y termasuk dalam kategori Cukup. Besarnya pengaruh X1,X2 dan X3 dapat diketahui dari harga koefisien determinasi simultan (Rs) yang menunjukkan secara bersama-sama management talent dan kepemimpinan memiliki pengaruh sebesar 45,6% terhadap Y. Sedangkan selebihnya sebesar 54,4 % adalah factor lain yang tidak dimasukkan kedalam model ini.

### PEMBAHASAN

#### **Pengaruh Pengetahuan Terhadap Kinerja Peserta Pelatihan Dasar CPNS Melalui Metode *Blended Learning* Di BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan.**

Dari perolehan nilai pada tabel Uji T maka didapatkan nilai sig dari variabel X1 sebesar 0,000 hal ini bila merujuk dari ketentuan perbandingan probabilitas yang berbunyi hipotesis diterima bila nilai probabilitas hitung atau sig lebih kecil dari probabilitas 0,05. Maka bila melihat dari nilai sig variabel X1 maka dapat disimpulkan bahwa nilai sig X1  $0,000 < 0,05$  dan dapat diiputuskan atau disimpulkan hipotesis X1 diterima.

Bila kita lanjut dengan uji T dengan menggunakan perbandingan T hitung dan T tabel maka didapatkan nilai T hitung dari pengelolaan SPSS 20.00 sebesar 4,204 sedangkan nilai dari T tabel adalah 1.99346. Maka dapat disimpulkan T hitung dari variable  $X1 > T_{tabel}$  dengan nilai T hitung  $4,204 > 1.99346$  nilai T tabel ini membuktikan bahwa dengan kedua cara varibel X1 memenuhi atau hipotesis dari variabel X1 Pengetahuan berpengaruh positif dan hipotesisnya dapat di terima. Hal ini berarti bahwa semakin baiknya Pengetahuan maka Kinerja pegawai akan semakin baik juga.

Dalam variabel X1 atau Pengetahuan terdapat 3 indikator yang dijadikan sumber pertanyaan dari kuisioner. Sepuluh indikator tersebut adalah:

- a. Penempatan pegawai disesuaikan dengan latar belakang pendidikan (X1.1)

- b. Penempatan pegawai disesuaikan dengan wawasan pengetahuan tentang pekerjaan (X1.2)
- c. Pengetahuan yang mendukung pelaksanaan pekerjaan (X1.3)

Dari 3 (tiga) indikator tersebut didapatkan nilai rata kuisoner X1.1 (2,61); X1.2 (2,61); X1.3 (2.72); secara total rata – rata nilai kuisoner dari variabel X1 adalah 2,61 ini termasuk dalam kategori sedang.

Notoatmodjo (2014) berpendapat Pengetahuan adalah suatu hasil dari rasa keingintahuan melalui proses sensoris, terutama pada mata dan telinga terhadap objek tertentu. Pengetahuan atau knowledge adalah hasil penginderaan manusia atau hasil tahu seseorang terhadap suatu objek melalui panca indra yang dimilikinya. Pada saat penginderaan untuk menghasilkan pengetahuan tersebut dipengaruhi oleh intensitas perhatian dan persepsi terhadap suatu objek. Pengetahuan seseorang sebagian besar diperoleh melalui indra pendengaran dan indra penglihatan.

Dari beberapa teori diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pengetahuan merupakan domain yang penting dalam terbentuknya perilaku yang terbuka atau Open behavior yang memiliki dua aspek yakni positif dan negatif dimana Semakin banyak aspek positif dan objek yang diketahui, maka akan menimbulkan sikap semakin positif terhadap objek tertentu, bila di kaitkan dengan penelitian ini maka bisa disimpulkan Pengetahuan yang dilakukan oleh peserta pelatihan dasar CPNS melalui metode blended learning sudah cukup baik hal ini tergambar dari sebaran kuisoner yang disetiap indikator rata-rata jawabnya berkategori sedang. Hal ini juga membuktikan bahwa Pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja .

### **Pengaruh Keterampilan Terhadap Kinerja Peserta Pelatihan Dasar CPNS Melalui Metode *Blended Learning* Di BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan**

Keterampilan menjadi variable X2 dalam penelitian dari hasil uji T dan F maka didapatkan hasil sebagai berikut. Dalam Uji T diperoleh nilai sig atau nilai signifikansi dari X2 atau variable Keterampilan sebesar 0,004. Dalam rumusan uji T, hasil sig T hitung harus lebih kecil probabilitas 0,05. Dari Uji T maka didapatkan perbandingan sebagai berikut sig T hitung  $0,004 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis dari X2 atau hipotesis yang dihasilkan adalah X2 dapat diterima.

Bila melanjutkan tes dengan uji T maka dari tabel Uji T didapatkan nilai T hitung dari X2 atau variable kepemimpinan sebesar 2,943. Dapat ditarik kesimpulan bahwa T hitung dari X2 > T tabel yang dimana nilai dari T hitung  $2,943 > 1,99346$  T hitung, maka dapat disimpulkan hipotesis X2 dapat diterima yang artinya bahwa Keterampilan berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja peserta pelatihan dasar CPNS melalui metode blended learning metode blended learning di BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan.

Dalam variabel X2 atau Keterampilan terdapat 3 indikator yang dijadikan sumber pertanyaan dari kuisoner. Tiga indikator tersebut adalah:

- a. Keterampilan hubungan kemanusiaan (X2.1)
- b. Keterampilan Konseptual (X2.2)
- c. Keterampilan teknis yang disesuaikan dalam pekerjaan dan tugas (X2.3)

Dari tiga indikator didapatkan rata – rata nilai sebaran kuisoner sebagai berikut, X2.1 (2.93); X2.2 (2.74); X2.3 (2.82); rata – rata total dari X2 adalah 2.833 dari sebaran rata – rata X2 didapatkan kategori sebaran 100% tergolong sedang.

Dari uraian sebaran rata – rata X2 diapatkan nilai mean terendah ada pada indikator X2.2 dapat dimanifestasikan dengan 8 responden atau 11,1% yang

menyatakan sangat tidak setuju, 20 responden atau 27,8% yang menyatakan tidak setuju dan 30 responden atau 41,7% yang menyatakan ragu – ragu, dan 11 responden atau 15,3% menyatakan setuju, serta 3 responden atau 4,2% yang mengutarakan pendapat sangat setuju. Adapun rata-rata jawaban responden pada indicator (X2.2) yaitu sebesar 2,74 yang masuk pada kategori sedang.

Pada indikator tertinggi variabel X2 yaitu pada indikator X2.1 yang dapat dimanifestasikan sebagai berikut dengan 8 responden atau 11,1% yang menyatakan sangat tidak setuju, 16 responden atau 22,2% yang menyatakan tidak setuju dan 30 responden atau 41,7% yang menyatakan ragu – ragu, dan 11 responden atau 15,3% menyatakan setuju dan sangat setuju 8 atau 11,1%. Adapun rata-rata jawaban responden pada indicator (X2.1) yaitu sebesar 2.93.

Dalam teorinya Istilah terampil biasanya digunakan untuk menggambarkan tingkat kemampuan seseorang yang bervariasi. Keterampilan (skill) merupakan kemampuan untuk mengoperasikan pekerjaan secara mudah dan cermat (Widiastuti 2010). Sementara Menurut Notoatmodjo (2014) mengatakan keterampilan merupakan aplikasi dari pengetahuan sehingga tingkat keterampilan seseorang berkaitan dengan tingkat pengetahuan.

Menurut Pesiwarissa (2008), Keterampilan adalah hal-hal atau langkah-langkah yang dikuasai karena kita melatih atau melakukannya secara terus menerus. Karyawan yang memiliki tingkat keterampilan tinggi akan dapat mencapai kinerja yang lebih baik. Sedangkan Gordon (2012), mengartikan Pengertian keterampilan adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang. Dimana kemampuan yang dimilikinya bentuk dari implementasi dari system pelaksanaan pekerjaan atau aktivitas kegiatan. Keterampilan yang dimaksud Gordon bisa menekankan pada pengalaman atau proses belajar yang pernah dipelajari.

Berkaitan dengan teori maka dapat disimpulkan bahwa Keterampilan pada Kinerja peserta pelatihan dasar CPNS melalui metode blended learning metode blended learning di BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan sudah mendekati kategori cukup bagus, karena sebaran rata – rata data skala linkert yang disebar diperoleh nilai total dengan kategori sedang. Hal ini membuktikan bahwa Keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

### **Pengaruh sikap perilaku terhadap Kinerja peserta pelatihan dasar CPNS melalui metode blended learning di BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan.**

Disamping pengetahuan dan ketrampilan pegawai, hal yang perlu diperhatikan adalah sikap atau perilaku kerja pegawai. Apabila pegawai mempunyai sifat yang mendukung pencapaian tujuan organisasi, maka secara otomatis segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Sabri (2010) Menjelaskan tentang sikap perilaku adalah adalah pandangan atau kecenderungan mental. Sikap (attitude) adalah suatu kecenderungan untuk mereaksi suatu hal, orang atau benda dengan suka, tidak suka atau acuh tak acuh.

Sedangkan Azwar (2010) mengungkapkan fungsi dari sikap perilaku sebagai berikut :

- 1) Fungsi instrumental atau fungsi penyesuaian atau fungsi manfaat. Fungsi ini berkaitan dengan sarana dan tujuan. Orang memandang sejauh mana objek sikap dapat digunakan sebagaisarana atau alat dalam rangka mencapai tujuan.
- 2) Fungsi pertahanan ego. Ini merupakan sikap yang diambil oleh seseorang demi untuk mempertahankan ego atau akunya.

- 3) Fungsi ekspresi nilai. Sikap yang ada pada diri seseorang merupakan jalan bagi individu untuk mengekspresikan nilai yang ada pada dirinya.
- 4) Fungsi pengetahuan. Individu mempunyai dorongan untuk ingin mengerti dengan pengalaman- pengalamannya.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif masing-masing indikator pada variable Sikap perilaku, maka dapat disimpulkan bahwa indikator ketiga (X3.3) yaitu Kecenderungan untuk bekerja, mendapatkan respon terendah yaitu dengan rata-rata jawaban responden sebesar 2.82 masuk dalam kategori sedang. Hal ini dapat menjadi evaluasi bagi instansi terkait dalam hal BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan ini agar memberikan peningkatan etos kerja yang lebih baik pada lingkungan kerja di Instansi tersebut sehingga dapat meningkatkan kinerja bagi pegawai itu sendiri. Sedangkan pada indikator kedua (X3.2) yaitu Kehidupan atau evaluasi emosional terhadap kerja mendapatkan respon tertinggi yaitu dengan rata-rata jawaban responden sebesar 3.04 yang masuk pada kategori sedang. Hal terlihat bahwa kehidupan atau emosional terhadap kerja sangat bagus, karena terciptanya kenyamanan dalam lingkungan kerja sehingga terjadi suatu hubungan yang harmonis dari masing-masing pegawai, semoga kedepannya dapat lebih ditingkatkan lagi.

#### **Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan Dan Sikap Perilaku Terhadap Kinerja Peserta Pelatihan Dasar CPNS Melalui Metode *Blended Learning* Di BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan.**

Bila kita menggunakan perbandingan F hitung dengan F tabel maka akan didapatkan rumusan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  untuk mendapatkan agar variabel X1, X2 serta X3 berpengaruh pada variabel Y. Dalam kasus ini di ketahui  $F_{hitung} 19,006 > 2.74 F_{tabel}$ . Hal ini memperkuat hasil hipotesis : Diduga bahwa X1, X2, Serta X3 berpengaruh positif serta simultan terhadap kinerja peserta pelatihan dasar CPNS di lingkup BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan.

#### **KESIMPULAN**

1. Pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja CPNS Peserta Pelatihan Dasar *Blended Learning*.
2. Keterampilan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja CPNS Peserta Pelatihan Dasar *Blended Learning*.
3. Sikap perilaku berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja CPNS Peserta Pelatihan Dasar *Blended Learning*.
4. Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap perilaku berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja CPNS Peserta Pelatihan Dasar *Blended Learning*.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Ahmad, Sabri. 2010. Strategi Belajar Mengajar Micro Teaching. Jakarta: PT Ciputat Press.
- Ambar T. Sulistiyani dn Rosidah. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta.

- Amijaya Laode Kamaluddin, dkk. 2018. Analisis Of Factors Influencing Student Learning Achievement. Proceeding The International Conference On & Social Science Humanities 2018. Universitas Negeri Makassar.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung.
- Azwar, Saifuddin. 2010. Metode Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Apriliani, dkk. 2016. Pengaruh Kompetensi Dan Orientasi Kewirausahaan Terhadap Kinerja Usaha. Jurnal Manajemen Teknologi. Vol. 16. No.1. 2017, 46-61.
- Aulia, Vidatul. 2021. Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hamatek Indo Bekasi. Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen. Vol. 2. No. 2. <https://jom.universitassuryadarma.ac.id/index.php/jimen/article/view/33>.
- Carman, Jared M. 2005. Blended Learning Design: Five Key Ingredients. diunduh dari melalui <http://www.agilantlearning.edu/pdf/blended> (tanggal 2 Mei 2016).
- Delialioglu, O & Yildirim, Z. 2007. Students' perceptions on effective dimensions of interactive learning in a blended learning environment, Educational Technology & Society, 10(2), 133-146.
- Dewi Ni Nyoman Krismasari. 2019. Pengaruh Model Pembelajaran *Picture and Picture* Berbantuan Media Visual Terhadap Keterampilan Menulis Bahasa Indonesia. Jurnal of Education Technology. Vol. 3 No.4. <https://doi.org/10.23887/jet.v3i4.22364>. (Diakses tanggal 05 Desember 2019).
- Donsu, J. (2017). Psikologi Keperawatan. Yogyakarta : Pustaka Baru Press.
- Effendy, Onong Uchjana. 2017. Komunikasi Teori dan Praktek. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Firman, A. (2022). Implementation of Occupational Safety and Health (K3) for Increasing Employee Productivity. Jurnal Economic Resource, 5(2), 365-376.
- Firman, A., Latief, F., & Dirwan, D. (2022). Dampak Pelatihan Mutasi dan Rotasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo, 8(2), 265-278.
- Hariwijaya, Moh dan Triton P.B, 2007, Teknik Penulisan Skripsi dan Tesis. Yogyakarta: Oryza.
- Hasibuan, Malayu, 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT Bumi Aksara
- Husamah. (2014). Pembelajaran Bauran (Blended Learning). Jakarta: Prestasi Pustaka Raya.
- E-ISSN: xxxx-xxxx
- Page | 195
- Volume 2, Nomor 2, April 2023
- <https://ejurnal.nobel.ac.id/index.php/cai>

- M. Iqbal Hasan, 2002. Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya. Penerbit Ghalia Indonesia : Jakarta.
- Moehariono, 2014. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Notoatmodjo, S., 2014, Promosi Kesehatan dan Perilaku Kesehatan. Jakarta: Rineka Cipta.
- Pesiwarissa, Eduard L. (2008). Pengaruh Keterampilan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Malang: Universitas Brawijaya.
- Pradnyana. 2013. "Pengaruh Pembelajaran Berbasis Masalah Terhadap Motivasi Belajar Dan Prestasi Belajar Matematika Siswa Kelas IV SD". Jurnal Pendidikan Dasar, Vol 3.
- Rita, Maria Rio. 2011. Pengaruh Variabel Sosio Demografi dan Karakteristik Finansial Terhadap Sikap, Norma Subyektif dan Kontrol Perilaku Menggunakan Kartu Kredit (Studi Pada Pegawai Di UKSW Salatiga). Jurnal Manajemen dan Keuangan. Vol. 9 No. 2  
<https://jurnal.darmajaya.ac.id/index.php/jmk/article/view/320>.
- Sabri. (2010). Psikologi Pendidikan berdasarkan Kurikulum Nasional. Pedoman Ilmu Raya.
- Samad, A., Firman, A., & Arfan, H. H. (2022). PENGARUH DIKLAT, MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI BKPSDM KABUPATEN MAJENE. Cash Flow Jurnal Manajemen, 1(1), 78-91.
- Semler, S. (2005). Use Blended Learning to Increase Learner Engagement and Reduce Training Cost. Diakses pada 20 Januari 2017.  
[http://www.learningsim.com/content/Isnews/blended\\_learning.html](http://www.learningsim.com/content/Isnews/blended_learning.html).
- Sugiyono. (2009). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Sugiono, 2002. Metode Penelitian Administrasi R&D, Bandung: Alfabeta.
- Suharso. 2020. Kemampuan Kognitif Peserta Latsar CPNS Dalam Pencapaian Kinerja Pegawai. Jurnal Litbang Sukowati, Vol.4. No.1. November 2020. Hal 112-122. di <http://journal.sragenkab.go.id>, Permalink/DOI: 10.32630/sukowati.v4i1.203.
- Sunendar, Dadang, dkk. (Tim Penyusun KBBI Edisi Kelima). (2020). Kamus Besar Bahasa Indonesia. Jakarta: Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia.

Voughan, Norm. 2007. Perspective On Blended Learning in Higher Education.

International Journal on E-Learning. University of Calgary. Canada. Volume 6 Number 1. <https://www.learntechlib.org/primary/p/6310/>

Widiastuti Sri dan Nur Rohmah Muktiani. (2010). Peningkatan Motivasi dan Keterampilan Menggiring Bola Dalam Pembelajaran Sepakbola Melalui Kucing Tikus Pada Siswa Kelas 4 SD Glagahombo 2 Tempel. Jurnal Pendidikan Jasmani Indonesia. Volume 7 Nomor 1. Hlm. 47-59.

Widodo. dkk. 2010. Pendidikan IPA di Sekolah Dasar. Bandung. UPI Press.

Yuliani, Mela. 2020. Pembelajaran Daring Untuk Pendidikan; Teori dan Penerapan. Yayasan Kita Menulis.

Peraturan Lembaga Administrasi Negara tentang Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil. Tahun 2021. Ditetapkan tanggal 18 Januari 2021.