

PENGARUH DIKLAT, MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI BKPSDM KABUPATEN MAJENE

Abdul Samad^{*1}, Ahmad Firman², Harlindah Harniati Arfan³

¹ Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

² Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

³ Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

e-mail: ¹abdul.samad.bkpsdm@gmail.com, ²a_firman@yahoo.com, ³harlindah@stienobel-indonesia.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis: pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat), motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene, serta variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene. Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian dilakukan pada Badan Kepegawaian Dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene. Waktu penelitian dilakukan bulan April 2021. Populasi penelitian adalah semua pegawai Badan Kepegawaian Dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene yang berjumlah 41 orang. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Terdapat pengaruh positif pendidikan dan pelatihan (Diklat) dan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene, sedangkan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene 3) Variabel pendidikan dan pelatihan (Diklat) yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene

Kata kunci: Pendidikan dan Pelatihan (Diklat), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

Abstrack

This study aims to determine and analyze: The Influence of Education and Training (Diklat), Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance of the Personnel and Human Resources Empowerment Agency in Majene Regency, as well as the most dominant variables affecting the Employee Performance of the Personnel Agency and Human Resources Empowerment Agency in Majene Regency. This research approach uses quantitative research. The research was conducted at the Civil Service Agency and Human Resources Empowerment of Majene Regency. When the research was conducted in April 2021. The study population was all 41 employees of the Human Resources and Human Resources Empowerment Agency of Majene Regency. The results showed that: 1) There is a positive effect of education and training (Diklat) and work motivation partially on the employee performance of the Human Resources and Personnel Empowerment Agency in Majene Regency, while work discipline has no effect on the employee performance of the District Personnel and Human Resources Empowerment Agency Majene 2) There is a positive and significant effect simultaneously (simultaneously) on the performance of the employees of the Personnel and Human Resources Empowerment Agency in Majene Regency 3) The education and training (Diklat) variables are the most dominant influencing the employee performance of the Personnel and Human Resources Empowerment Agency. Majene Regency

Keywords: Education and Training (Diklat), Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance

PENDAHULUAN

Undang–undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang pemerintahan daerah dan Undangundang Nomor 33 Tahun 2004 tentang perimbangan keuangan pusat dan daerah, memberikan kepada daerah otonomi yang luas, nyata, dan bertanggung jawab, sehingga kondisi ini merubah penyelenggaraan manajemen pemerintahan di daerah,

pemerintah daerah khususnya kabupaten dan kota diharapkan dapat berbenah diri serta menyiapkan diri agar mampu tampil prima dalam menata pembangunan di daerahnya.

Sesuai tujuan Nasional sebagai mana tercantum dalam pembukaan Undang-undang dasar 1945, untuk melindungi bangsa Indonesia, dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan, kehidupan bangsa, serta ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial, maka untuk mencapai tujuan nasional tersebut, pegawai negeri sipil (PNS) sebagai abdi negara dan abdi masyarakat, memiliki peran yang sangat strategis dalam mengembangkan tugas pemerintahan dan pembangunan.

Pegawai negeri sipil yang diharapkan dalam upaya perjuangan mencapai tujuan nasional tersebut adalah pegawai negeri sipil yang memiliki kompetensi penuh kesetiaan kepada pancasila, Undang-Undang Dasar 1945 dan negara kesatuan republik indonesia. Disamping itu, pegawai negeri sipil harus mempunyai sikap yang professional, berbudi pekerti luhur, berdaya-guna, berhasil-guna, sadar akan tanggung jawabnya sebagai unsur aparatur Negara, abdi masyarakat, dan abdi Negara dalam negara kesatuan republik indonesia.

Dalam pasal 3 Undang-undang Nomor 1999, disebutkan bahwa, pegawai negeri sipil berkedudukan sebagai pegawai Negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata, dalam penyelenggaraan tugas Negara, pemerintah dan pembangunan. Dan dalam pasal 31 disebutkan bahwa, untuk mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya diadakan pengaturan dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan (Diklat) jabatan pegawai negeri sipil (PNS) yang bertujuan untuk meningkatkan mutu keahlian, kemampuan, dan keterampilan.

Badan Kepegawaian Daerah dan Pemberdayaan SDM Kabupaten Majene pertama kali dibentuk pada Tahun 2001 dengan adanya Keputusan Presiden Nomor 153 Tahun 2000 Tentang Pembentukan Badan Kepegawaian Daerah. Kemudian pada tahun 2017 Badan Kepegawai Daerah dan Diklat berubah nama dan struktur organisasi menjadi Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 18 Tahun 2016 BKPSDM mempunyai tugas melaksanakan penyusunan & pelaksanaan kebijakan daerah di bidang kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan serta dapat ditugaskan untuk melaksanakan penyelenggaraan wewenang yang dilimpahkan oleh Pemerintah kepada Gubernur selaku Wakil Pemerintah dalam rangka dekonsentrasi.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan pegawai sehingga mempengaruhi seberapa banyak kontribusi mereka kepada instansi atau organisasi termasuk pelayanan kualitas yang disajikan. Organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai perlu adanya pengembangan sumber daya manusia yang tepat dengan lingkungan kerja yang mendukung. Faktor-faktor yang digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai diantaranya kemampuan individual (pengetahuan, keterampilan dan kemampuan), usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasional. Kinerja pegawai merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan, dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide dan inovasi dari pegawai dalam rangka meningkatkan kemajuan organisasi.

Pendidikan dan pelatihan pegawai merupakan kegiatan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan, serta meningkatkan kinerja pegawai. Pendidikan dan pelatihan berupaya mengembangkan

kemampuan intelektual dan kepribadian pegawai. Oleh karena itu setiap organisasi yang ingin berkembang harus benar-benar memperhatikan pendidikan dan pelatihan pegawai sehingga dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Menyadari akan pentingnya pendidikan dan pelatihan (Diklat), untuk itu diperlukan upaya-upaya pemerintah secara terus menerus dalam meningkatkan pembinaan dan pengembangan program pendidikan dan pelatihan (Diklat), sebab diklat itu sendiri pada hakekatnya adalah “proses transformasi kualitas sumber daya manusia pegawai” yang menyentuh empat dimensi utama, dan dimensi fisik yang terarah pada perubahan-perubahan mutu dari keempat dimensi sumber daya pegawai pemerintahan.

Dengan pendidikan dan pelatihan (Diklat), setiap pegawai negeri sipil akan menghasilkan kinerja pegawai yang lebih baik karena kemampuan yang telah di peroleh melalui pendidikan dan pelatihan (Diklat) sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil itu sendiri. Untuk dapat menciptakan sumber daya pegawai pemerintahan yang handal dan professional, diperlukan suatu pengorbanan yang cukup, dan ini harus menjadi komitmen bersama, khususnya membangun sumber daya pegawai pemerintah dalam mewujudkan suatu pemerintahan yang baik, bersih, bertanggung jawab, dan berwibawa serta tidak adanya korupsi kolusi dan Nepotisme (KKN).

Untuk mewujudkan hal tersebut, pendidikan dan pelatihan (Diklat) merupakan jawaban pegawai pemerintah dalam meningkatkan tugas dan tanggung jawabnya sebagai penyedia layanan (service provider), pembinaan pegawai melalui pendidikan dan pelatihan (Diklat) bagi pegawai negeri sipil (PNS) diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya sebagai penyedia layanan (service provider), dan dapat mengembangkan kemampuan yang telah di perolehnya melalui pendidikan dan pelatihan (Diklat).

Pegawai negeri sipil yang ada pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene seharusnya mempunyai performa kinerja yang baik agar dapat menjalankan tugasnya sebagai pelayan masyarakat yang baik dan berdedikasi tinggi. Kinerja PNS yang professional akan menghasilkan kualitas kerja yang bagus serta diperlukan peningkatan secara terus menerus untuk memperbaiki kinerja dari segala aspek. Dengan kinerja yang baik akan menambah kepercayaan masyarakat terhadap performa Pegawai Negeri Sipil yang dianggap kurang oleh masyarakat.

Melihat kenyataan yang terjadi pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene ditemukan beberapa masalah yang harus diperhatikan terkait dengan pendidikan dan pelatihan (Diklat), Pegawai belum menerapkan materi yang diajarkan pada saat pendidikan dan pelatihan (Diklat) pada pekerjaannya, belum terlaksananya evaluasi Diklat oleh instansi, pemahaman materi Diklat oleh para pegawai yang berbeda-beda sehingga butuh metode yang tepat dalam pelaksanaan Diklat dan waktu pelaksanaan Diklat yang singkat sedangkan materi yang harus dipelajari banyak.

Hal lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi. Motivasi berpotensi sebagai salah satu sarana terpenting dalam membentuk kepuasan kerja dan mempengaruhi kinerja pegawai. Sehingga permasalahan mengenai bagaimana meningkatkan motivasi pegawai harus mendapatkan perhatian yang lebih baik oleh organisasi. Pegawai yang termotivasi akan merasakan kepuasan dalam bekerja sehingga mampu meningkatkan kinerja mereka dan berpengaruh dalam pemberian layanan kepada masyarakat sesuai dengan bidang tugas pokok dan fungsi departemennya

masing-masing. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri/pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi maupun pegawai itu sendiri. Sikap mental pegawai yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Dengan adanya motivasi kerja maka dapat di lihat pengaruhnya dari kinerja pegawai. Dimana pegawai akan melakukan tindakan atas dasar keinginan untuk berprestasi dan memperoleh kedudukan lebih tinggi di kantor.

Permasalahan mengenai motivasi kerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene antara lain masih rendahnya kinerja pegawai, hal ini terlihat dari rendahnya kualitas kerja pegawai, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan masih kurang dan pimpinan yang kurang responsif terhadap masukan yang diberikan oleh bawahannya.

Rasa Disiplin dari seorang pegawai negeri sipil pula menjadi salah satu penentu dalam tingkat kinerja yang diberikan pegawai. Disiplin Kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin Kerja sangat penting karena dengan pegawai mempunyai Disiplin Kerja maka akan menghasilkan kualitas kerja, kuantitas kerja dan waktu kerja yang baik.

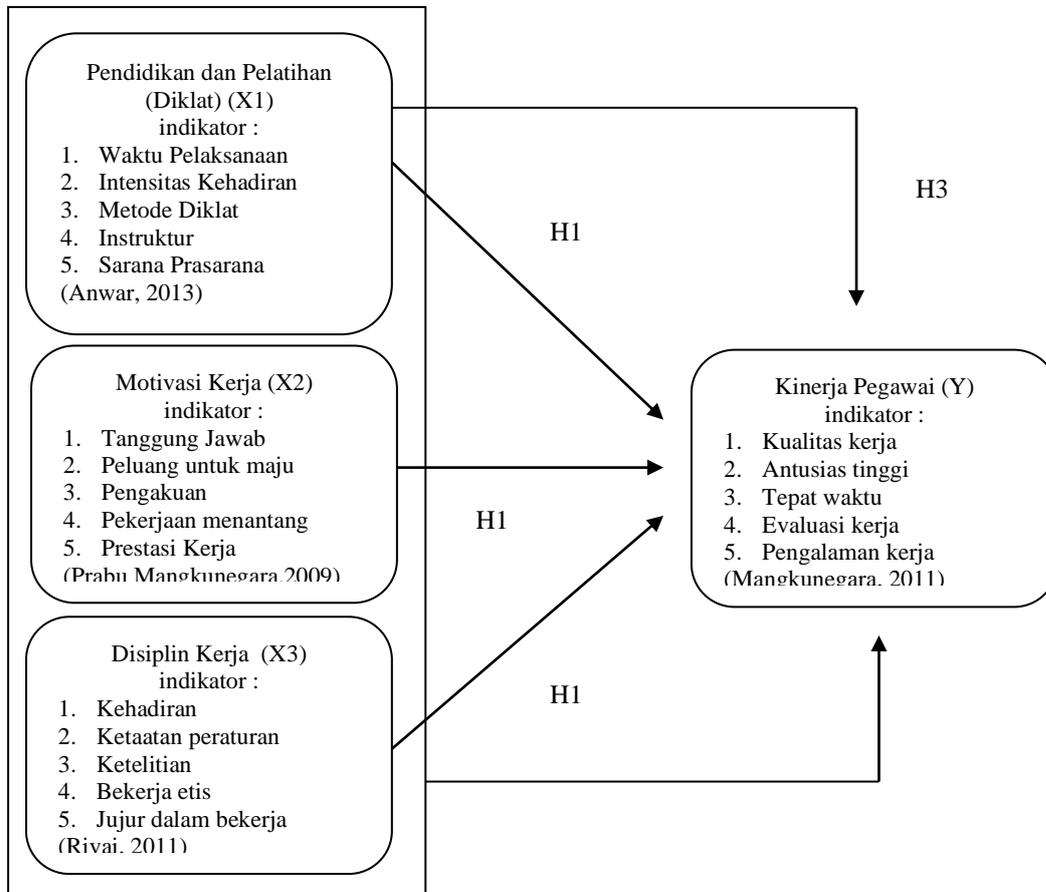
Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Selanjutnya untuk menghubungkan disiplin kerja dengan kinerja dalam organisasi dipastikan kinerja sangat dipengaruhi oleh disiplin pegawai.

Kedisiplinan memegang peranan yang cukup penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Seorang pegawai yang memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi akan bekerja dengan baik dan dapat meningkatkan kinerja organisasi. Oleh karena itu untuk mencapai hasil yang maksimal dalam menjalankan tugas, diperlukan adanya kesadaran disiplin dari diri pegawai.

Pada kantor Bapenda Kabupaten Majene terdapat beberapa pegawai dengan tingkat kedisiplinan yang rendah, dibuktikan dengan tingkat kehadiran pegawai yang rendah dan ketidaktepatan waktu ketika masuk kerja. Tingkat disiplin pegawai kantor Badan Kepegawaian Dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene yang rendah terjadi pegawai tidak begitu diperhatikan peraturan yang ada, tidak adanya sanksi yang berat untuk pegawai yang melanggar, serta perhatian yang kurang dari atasan kepada bawahan.

Berdasarkan teori-teori yang telah dikemukakan, maka kerangka konseptual penelitian ini secara sederhana dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1. Kerangka Konseptual



HIPOTESIS

Berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah serta kerangka pemikiran yang telah diuraikan di atas, maka dapat dikemukakan beberapa hipotesis penelitian yaitu:

1. Terdapat bahwa Pendidikan dan Pelatihan (Diklat), Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene.
2. Terdapat bahwa Pendidikan dan Pelatihan (Diklat), Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene.
3. Terdapat bahwa Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) lebih dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:14) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian,

analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini akan dilaksanakan pada Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene yang beralamatkan di Jalan Jend. Ahmad Yani No. 94 Kabupaten Majene. Adapun waktu penelitian akan dilaksanakan selama 2 bulan terhitung dari bulan April sampai dengan bulan Mei 2021. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja pada kantor Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene yang berjumlah 41 orang. Metode pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh yang berarti yang menjadi sampel adalah seluruh jumlah populasi yaitu seluruh jumlah Pegawai Negeri Sipil pada kantor Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene dalam penelitian sebanyak 41 responden

HASIL DAN PEMBAHASAN

Validitas

Dari hasil pengelolaan data melalui program Analisa data SPSS Versi 22 dapat dilihat nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai Sig. (2-tailed) $< 0,05$ dan pearson correlation bernilai positif dari masing-masing variabel yang meliputi pendidikan dan pelatihan (Diklat), motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai yang dapat diartikan masing-masing item pada setiap variabel valid.

Reliabilitas

Nilai alpha masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Jumlah Item	Nilai Cronbach alpha	Ket.
1.	Pendidikan dan pelatihan (Diklat)	5	0,851	Realibel
2.	Motivasi kerja	5	0,744	Realibel
3.	Disiplin kerja	5	0,814	Realibel
4.	Kinerja Pegawai	5	0,793	Realibel

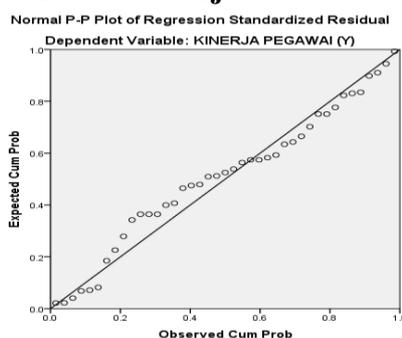
Sumber : Hasil Olah Data SPSS Versi 22

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Gambar uji normalitas penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 2. Uji Normalitas



Sumber : Print out SPSS Versi 22

Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas menggunakan SPSS for Windows 22 disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 2 Hasil Uji Multikolinearitas

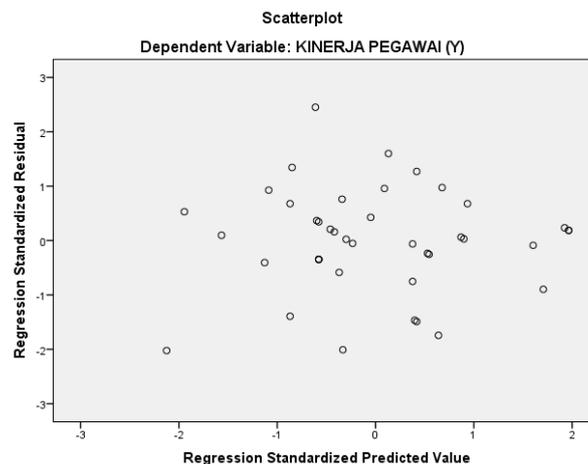
No	Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
		Tolerance	VIF	
1.	Pendidikan dan pelatihan (Diklat)	0,587	1,705	Bebas Multikolinearitas
2.	Motivasi kerja	0,445	2,246	Bebas Multikolinearitas
3.	Disiplin Kerja	0,406	2,465	Bebas Multikolinearitas

Sumber : Olah Data SPSS Versi 22

Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini melalui scatterplot dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Gambar 3 Grafik Scatterplot



Sumber : Print Out SPSS Versi 22

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan analisis dengan bantuan program SPSS 22 for Windows, diperoleh hasil regresi berganda yang terangkum dalam tabel berikut:

Tabel 3. Hasil perhitungan regresi

Variabel	Unstandardized Coefficients	Sig.
Konstanta	3,595	0,160
Pendidikan dan pelatihan (Diklat)	0,382	0,004
Motivasi kerja	0,429	0,014
Disiplin Kerja	0,034	0,817

Sumber : Olah Data SPSS Versi 22

Berdasarkan tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini yaitu:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e_i$$

$$Y = 3,595 + 0,382 X_1 + 0,429 X_2 + 0,034 X_3$$

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diartikan sebagai berikut :

1. Nilai Konstanta = 3,595 Dapat diartikan apabila semua variabel bebas yaitu pendidikan dan pelatihan (Diklat), motivasi kerja, disiplin kerja dianggap konstan atau nol atau tidak mengalami perubahan, maka variabel terikat yaitu kinerja pegawai akan bernilai sebesar 3,595. Dengan kata lain, apabila pendidikan dan pelatihan (Diklat), motivasi kerja dan disiplin kerja tidak memberikan pengaruh maka kinerja pegawai akan bernilai sebesar 3,595, dimana nilai konstanta menunjukkan terjadi peningkatan kinerja pegawai
2. Koefisien $X_1 = 0,382$. Koefisien pendidikan dan pelatihan (Diklat) bernilai positif maka variabel pendidikan dan pelatihan (Diklat) memiliki hubungan positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa, apabila nilai pendidikan dan pelatihan (Diklat) meningkat sementara motivasi kerja dan disiplin kerja tetap, maka kinerja pegawai juga akan ikut mengalami peningkatan. Berarti jika pendidikan dan pelatihan (Diklat) berubah 1%, maka kinerja akan mengalami perubahan sebesar 0,070%, asumsi variabel yang lain (motivasi kerja dan disiplin kerja) tetap.
3. Koefisien $X_2 = 0,429$. Koefisien motivasi kerja bernilai positif maka variabel motivasi kerja memiliki hubungan positif terhadap kinerja. Dengan kata lain, apabila variabel motivasi kerja meningkat sementara variabel pendidikan dan pelatihan (Diklat) dan disiplin kerja tetap, maka variabel kinerja pegawai juga akan ikut meningkat. Berarti jika motivasi kerja berubah 1%, maka kinerja pegawai akan mengalami perubahan sebesar 0,429%, asumsi variabel yang lain (pendidikan dan pelatihan (Diklat) dan disiplin kerja) tetap.
4. Koefisien $X_3 = 0,034$. Koefisien disiplin kerja bernilai positif maka variabel disiplin kerja memiliki hubungan positif terhadap kinerja. Dengan kata lain, apabila variabel disiplin kerja meningkat sementara variabel pendidikan dan pelatihan (Diklat) dan motivasi kerja, maka variabel kinerja juga akan ikut meningkat. Berarti jika disiplin kerja berubah 1%, maka kinerja akan mengalami perubahan sebesar 0,034%, asumsi variabel yang lain (pendidikan dan pelatihan (Diklat) dan disiplin kerja) tetap.

Hasil Pengujian Hipotesis

Uji F (pengujian secara simultan)

Tabel 4 Hasil Uji F

F_{Hitung}	F_{Tabel}	Sig.	Keterangan
17,548	2,86	0,000	Berpengaruh

Sumber : Olah Data SPSS Versi 22

- a. Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai Sig. adalah sebesar 0,000. Karena Nilai Sig. $0,000 < 0,05$, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam Uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima dengan kata lain pendidikan dan pelatihan (Diklat), motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

- b. Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,05 dengan $df_1 =$ Jumlah Variabel bebas dan $df_2 = n - k - 1$, sehingga $df_1 = 3$ dan $df_2 = 41 - 3 - 1 = 37$. Nilai $F_{tabel} = 2,86$. Karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($17,548 > 2,86$) maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima dengan kata lain pendidikan dan pelatihan (Diklat), motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Uji t (Pengujian secara parsial)

Rangkuman hasil Uji t yang dilakukan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5 Hasil Uji t

No	Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	keterangan
1.	Pendidikan dan pelatihan (Diklat)	3,080	2,024	0,004	Berpengaruh
2.	Motivasi kerja	2,559	2,024	0,014	Berpengaruh
3.	Disiplin Kerja	0,233	2,024	0,817	Tidak Berpengaruh

Sumber : Olah Data SPSS Versi 22

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan 0,05, dengan rumus $t_{tabel} = (a/2 ; n - k - 1) = (0,05/2 ; 41 - 3 - 1) = (0,025 ; 37)$ sehingga nilai t_{tabel} adalah 2,024. Hasil uji t masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Pendidikan dan pelatihan (Diklat) (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y), diperoleh $t_{hitung} = 3,080 < t_{tabel} = 2,024$ dan nilai $sig. 0,004 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti pendidikan dan pelatihan (Diklat) (X_1) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
- Motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y), diperoleh $t_{hitung} = 2,559 > t_{tabel} = 2,024$ dan nilai $sig. 0,014 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti motivasi kerja (X_2) secara parsial memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai (Y).
- Disiplin kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y), diperoleh $t_{hitung} = 0,233 < t_{tabel} = 2,024$ dan nilai $sig. 0,817 > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hal ini berarti disiplin kerja (X_3) secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).
- Koefisien Determinasi (R^2) digunakan dalam penelitian ini untuk melihat bagaimana kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Dari hasil perhitungan, dalam analisis regresi berganda yang telah dilakukan didapatkan bahwa nilai R^2 pada tabel sebesar 0,587 atau 58,7%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu pendidikan dan pelatihan (Diklat), motivasi kerja dan disiplin kerja mempunyai kontribusi terhadap kinerja pegawai kantor Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene sebesar 58,7%, sedangkan sisanya sebesar 41,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Tabel 6 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,766 ^a	,587	,554	1,449

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X3), Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) (X1), Motivasi Kerja (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat diperoleh dan diketahui beberapa hal sebagai berikut:

1. Pengaruh pelatihan dan pendidikan (Diklat) (X₁) terhadap kinerja (Y) pegawai kantor Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis nampak bahwa pendidikan dan pelatihan (Diklat) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene, dibuktikan dengan nilai untuk $t_{hitung} < t_{tabel}$ yang mana t_{hitung} pendidikan dan pelatihan (Diklat) adalah 3,080 dan untuk nilai $t_{tabel} = 2.024$ dan nilai sig. $0,004 < 0,05$. Hal ini berarti semakin baik pelaksanaan pendidikan dan pelatihan (Diklat) yang dimiliki oleh pegawai akan mempengaruhi kinerja yang dimiliki pegawai.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dalam peningkatan kinerja pegawai pada kantor Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene masih perlu memperhatikan hal yang berkaitan dengan pendidikan dan pelatihan (Diklat) yang dimiliki pegawainya. Dari hasil penelitian ini juga sesuai dengan tujuan pendidikan dan pelatihan yaitu untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan pegawai agar lebih profesional dalam menjalankan pekerjaannya sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dan memiliki keterkaitan dengan kinerja pegawai. Sedangkan manfaat pendidikan dan pelatihan yaitu untuk meningkatkan stabilitas pegawai dan dapat memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan diri agar dalam melaksanakan tugas dapat berjalan dengan efektif dan efisien.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Jubaer Kafau,dkk (2019) dengan hasil dari penelitiannya membuktikan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan (Diklat) mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian lain yang dilakukan Riza Rezita (2015) Secara parsial, pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta (BPAD DIY).

2. Pengaruh motivasi kerja (X₂) terhadap kinerja (Y) pegawai kantor Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis nampak bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai kantor Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene, dibuktikan dengan nilai untuk $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang mana t_{hitung} motivasi kerja adalah 2,569 dan untuk nilai $t_{tabel} = 2,024$ dan nilai sig. $0,014 < 0,05$. Hal ini berarti semakin mendapat motivasi dalam bekerja maka semakin baik kinerja yang dimiliki pegawai.

Hasil penelitian ini didukung penelitian Dita Aditya Ramadhani,dkk (2017) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga ditunjang oleh penelitian Debby Endayani Safitri,dkk (2020) yang meneliti mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap

kinerja dimana dalam hasil penelitiannya didapatkan kesimpulan bahwa motivasi tidak berpengaruh tetapi disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Pada dasarnya kantor Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene telah memiliki motivasi yang baik dengan melihat keadaan yang terjadi pada kantor pegawai berusaha melakukan pekerjaan dengan baik, dan memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat. Oleh karenanya dapat disimpulkan bahwa segala hal yang berhubungan dengan motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh disiplin kerja (X_3) terhadap kinerja (Y) pegawai kantor Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis nampak bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene, dibuktikan dengan nilai untuk $t_{hitung} < t_{tabel}$ yang mana t_{hitung} disiplin kerja adalah 0,233 dan untuk nilai $t_{tabel} = 2,024$ dan nilai sig. $0,817 > 0,05$. Hal ini berarti semakin baik kedisiplinan yang diterapkan oleh pegawai tidak mempengaruhi kinerja dari pegawai tersebut.

Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian Khaslinawati (2016) bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga bertentangan oleh penelitian Lasnoto (2017) yang meneliti mengenai pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai dimana dalam hasil penelitiannya didapatkan kesimpulan bahwa disiplin dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

4. Pengaruh pendidikan dan pelatihan (Diklat), motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis nampak bahwa pendidikan dan pelatihan (Diklat), motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai kantor Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene, dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, yang mana F_{hitung} adalah 17,548 dan untuk nilai $F_{tabel} = 2,86$, dan nilai sig. $0,000 < 0,05$. Hal ini mengartikan bahwa pegawai kantor Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene jika ingin memiliki kinerja yang tinggi, seharusnya mengikuti pendidikan dan pelatihan (Diklat), mendapatkan motivasi kerja dari instansi dan memiliki kedisiplinan kerja yang tinggi.

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dalam mencapai kinerja yang baik pada kantor Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene dibutuhkan keseimbangan antara pendidikan dan pelatihan (Diklat), motivasi kerja dan disiplin kerja. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan (Diklat) yang diikuti oleh pegawai sudah tergolong baik dengan melihat hasil jawaban responden, namun dilain hal motivasi kerja dan disiplin kerja juga berperan penting dalam mencapai tujuan kinerja, motivasi kerja secara tidak langsung akan membentuk disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai.

5. Pendidikan dan pelatihan (Diklat) memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene.

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel yang paling besar mempengaruhi kinerja pegawai adalah variabel pendidikan dan pelatihan (Diklat) sebesar 0,425, ini berarti bahwa variabel pendidikan dan pelatihan (Diklat) memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene. Dari hasil perhitungan sumbangan efektif terlihat bahwa variabel pendidikan dan pelatihan (Diklat) terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene sebesar 42,5 %, motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene sebesar 40,7% dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene sebesar 3,9%. Sisanya sebesar 12,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pendidikan dan pelatihan pegawai merupakan kegiatan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan, serta meningkatkan kinerja pegawai. Pendidikan dan pelatihan berupaya mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian pegawai. Oleh karena itu setiap organisasi yang ingin berkembang harus benar-benar memperhatikan pendidikan dan pelatihan pegawai sehingga dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan (Diklat), motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene. Berdasarkan analisis dari hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif pendidikan dan pelatihan (Diklat), motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai kantor Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene, sedangkan disiplin kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai kantor Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene.
2. Terdapat pengaruh positif pendidikan dan pelatihan (Diklat), motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai kantor Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene.
3. Pendidikan dan pelatihan (Diklat) memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai kantor Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene.

Saran

1. Karena begitu penting bagi pegawai, instansi perlu mempertahankan dan meningkatkan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan, instansi perlu untuk mengikutsertakan para pegawai dalam kegiatan diklat baik yang bersifat teknis, fungsional maupun kepemimpinan.

2. Hasil penelitian ini hendaknya dapat dijadikan salah satu pertimbangan bagi organisasi dalam rangka untuk meningkatkan kinerja pegawai.
3. Bagi peneliti selanjutnya, sebaiknya memperluas variabel dan pengukuran variabel penelitian mengenai kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Arep, Ishak dan Hendri, Tanjung. 2013. *Manajemen Motivasi*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia
- Atkinson, L. R., Atkinson, R. C., Smit, E. E., & Bem, D. J. 2010. *Pengantar Psikologi Jilid III*. Tangerang: Interkasara.
- Dessler, Gary. 2009. *Manajemen SDM : buku 1*. Jakarta: Indeks
- Edy Sutrisno. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit Kencana
- Gomes, Faustino Cardoso. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi, Yogyakarta.
- Gilbert, J.K. 2010. The role of visual representations in the learning and teaching of science. *Asia-Pacific Forum on Science Learning and Teaching*, Volume 11, Issue 1
- Handoko. 2015. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*,. Edisi ke 2. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu. SP. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Ivancevich, J.M. 2013. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: PT. Glora Aksara Pratama.
- Kharis, Indra. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) (Online)* Vol. 3 No. 1 Maret 2015. Universitas Brawijaya Malang. (Diakses tanggal 12 April 2021)
- Malayu S.P Hasibuan. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A, Anwar Prabu. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung: PT Refika Aditama.
- Martha Monroza Siagian. 2010. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Medan. *Skripsi*. Tidak diterbitkan. Makassar: Universitas Hasanuddin.
- Moh. Pabundu Tika. 2010. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

-
- Novitasari. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Kepegawaian*, Penerbit Gunung Agung, Jakarta
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Jakarta : RajaGrafindo Persada
- Riza Rezita. 2015. Pengaruh Pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perpustakaan Dan Arsip Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta (BPAD DIY). *Skripsi*. Tidak diterbitkan. DIY:Universitas Negeri Yogyakarta.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. 2008.*Organizational Behaviour*. Jakarta: Salemba Empat
- Siagian.Sondang P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Singodimedjo, Markum. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit SMMA. Surabaya.
- Siswanto, S. 2015. *Stres Kerja, Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi*. *El Dinar*, 3(1). doi:10.18860/ed.v3i1.3336
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sutrisno. 2012. *Manajemen Keuangan Teori, Konsep dan Aplikasi*. Yogyakarta: EKONISIA.
- Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
- Undang-undang No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah.
- Wibowo. 2010. *Analisis Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan*.