

**PENGARUH PENDIDIKAN, PELATIHAN (DIKLAT), KEDISIPLINAN DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA ASN PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PELATIHAN DAERAH (BKPPD) KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR**

**Muhammad Ihsan Taba\*<sup>1</sup>, Maryadi<sup>2</sup>, Harlindah Harniati<sup>3</sup>**

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

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

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

E-mail : <sup>\*1</sup>muhammadihsantaba@gmail.com , <sup>2</sup>achmadmaryadi@gmail.com ,

<sup>3</sup>harlindah.pascaunm@gmail.com

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk 1) mengetahui dan menganalisis pengaruh pendidikan, pelatihan (diklat), kedisiplinan terhadap kinerja ASN, 2) mengetahui dan menganalisis pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja ASN dan 3) mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja ASN. Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian dilakukan pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD) Kabupaten Kepulauan Selayar. Waktu penelitian dilakukan mulai bulan November-Desember 2020. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD) Kabupaten Kepulauan Selayar yang berjumlah 68 orang. Pemilihan sampel dalam penelitian ini sampel jenuh yaitu seluruh jumlah populasi dijadikan sebagai sampel sehingga sampel dalam penelitian ini adalah 68 orang. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, reliabilitas, uji normalitas, uji heterokedastisitas, uji multikolinieritas, uji hipotesis t, uji hipotesis f dan koefisien determinasi. Data dalam penelitian ini diolah dengan menggunakan SPSS 22. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Terdapat pengaruh antara pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kinerja ASN, 2) terdapat pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja ASN dan 3) terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja ASN. Pentingnya pendidikan dan pelatihan, kedisiplinan dan kepemimpinan karena dapat mempengaruhi tingkat kinerja seorang karyawan.

**Kata Kunci : Pendidikan Dan Pelatihan, Kedisiplinan, Kepemimpinan Dan Kinerja ASN**

**ABSTRACT**

*This study aims to 1) identify and analyze the effect of education, training (education and training), discipline on ASN performance, 2) identify and analyze the effect of discipline on ASN performance and 3) identify and analyze the influence of leadership on ASN performance. This research approach uses quantitative research. The research was conducted at the Regional Personnel, Education and Training Agency (BKPPD) of the Selayar Islands Regency. When the research was conducted from November-December 2020. The study population was all employees of the Regional Personnel, Education and Training Agency (BKPPD) of the Selayar Islands Regency, totaling 68 people. The sample selection in this study was saturated sample, namely the entire population was judged as a sample so that the sample in this study was 68 people. The analysis techniques used in this research are validity, reliability, normality test, heteroscedasticity*

*test, multicollinearity test, t hypothesis test, f hypothesis test and coefficient of determination. The data in this study were processed using SPSS 22. The results of this study indicate that: 1) There is an influence between education and training (education and training) on ASN performance, 2) there is an influence of discipline on ASN performance and 3) there is an influence of leadership on ASN performance. Education and training are the most dominant variables affecting ASN performance. The importance of education and training, discipline and leadership because it can affect the performance level of an employee.*

**Keywords: Education And Training, Discipline, ASN Leadership And Performance**

## **PENDAHULUAN**

GBHN 1999 menyatakan bahwa pembangunan tidak hanya bertumpu pada sektor ekonomi, tetapi juga peningkatan sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia yang ingin diraih adalah orang-orang yang beriman, beritikad baik, cerdas, kreatif, produktif, terampil, sehat jasmani dan rohani, maju, mandiri, disiplin, memiliki etos kerja tinggi, berwawasan masa depan dan memiliki kepribadian nasional Indonesia. Dari sisi pendidikan, sumber daya manusia yang ingin dicapai adalah sumber daya manusia terdidik yang bercirikan penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi, sedangkan dari segi kesehatan sehat jasmani dan rohani sehingga dapat mendukung upaya peningkatan produktivitas kerja yang tinggi.

Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai sumber daya utama aparatur negara memegang peranan yang sangat strategis dalam mengemban pelaksanaan dan pemeliharaan tugas-tugas umum pemerintahan dan pembangunan secara menyeluruh. ASN diharapkan dapat berjuang mewujudkan cita-cita dan tujuan nasional, dengan memiliki kompetensi, setia, dan taat kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Sosok ASN juga diharapkan menjadi pribadi yang profesional, berakhlak mulia, bermanfaat, berhasil guna, dan bertanggung jawab. Memiliki kesadaran akan tanggungjawab sebagai unsur aparatur negara, abdi masyarakat dan abdi negarai.

Peningkatan kualitas aparatur pemerintah ditujukan untuk menunjang sistem Administrasi negara yang meliputi fungsi pokok yaitu fungsi penyelenggaraan pemerintahan, fungsi pembangunan, dan fungsi pelayanan publik. Sesuai dengan ketentuan PP No. 101 Tahun 2000, yaitu meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap agar mampu menjalankan fungsi struktural secara profesional yang berlandaskan kepribadian dan etika Aparatur Sipil Negara (ASN) sesuai dengan kebutuhan lembaga, mewujudkan aparatur yang mampu melakukan tindakan pembenahan dan pengikat persatuan dan kesatuan bangsa. integritas, penguatan sikap dan semangat pelayanan yang berorientasi pada pelayanan dan pemberdayaan masyarakat, menciptakan kesamaan visi dan dinamika pemikiran dalam pelaksanaan perintah umum dan pembangunan untuk melaksanakan tata pemerintahan yang baik.

Untuk mewujudkan harapan dan tujuan tersebut, diperlukan pendidikan dan pelatihan secara terus menerus atau secara bertahap, tergantung pada tingkat pengetahuan dan keterampilan. Pendidikan dan pelatihan adalah kegiatan yang dilakukan untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapi secara cepat dan tepat, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja individu PNS dan meningkatkan efisiensi lembaga / lembaga secara keseluruhan. Program pendidikan dan pelatihan PNS di Indonesia diselenggarakan oleh pemerintah pusat dan pemerintah kota / kabupaten yang telah didesentralisasikan untuk dilaksanakan oleh pemerintah kota dan kabupaten.

ASN (Aparatur Sipil Negara) yang tertuang dalam UU 5 Tahun 2014 menegaskan bahwa setiap kebijakan calon ASN harus melalui masa percobaan yang dilaksanakan melalui proses pendidikan dan pelatihan yang terintegrasi untuk membangun integritas moral, integritas, semangat dan motivasi nasionalisme, dan kebangsaan, karakter pribadi, unggul dan bertanggung jawab, serta memperkuat profesionalisme kerjai.

Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk mengurangi atau menutup kesenjangan antara kapabilitas ASN dan apa yang diinginkan organisasi. Sedangkan upaya organisasi untuk mengisi kesenjangan tersebut melalui pendidikan dan pelatihan tidak serta merta meningkatkan kinerja pekerja karena permasalahan yang terjadi di lapangan, sehingga peserta pelatihan tidak dapat sepenuhnya menyerap pelaksanaan diklat. Beberapa di antaranya adalah persiapan pelaksanaan metode dan materi diklat yang akan berdampak pada hasil peserta diklat. Namun pada kenyataannya penyelenggaraan diklat hanya merupakan syarat yang harus dipatuhi oleh ASN karena persyaratan organisasi, banyak hal yang mungkin tertinggal setelah diklat selesai, seperti gagal melaksanakan tugas sesuai dengan materi yang diberikan selama diklat. Padahal tidak sedikit peserta yang lulus dengan predikat baik. Oleh karena itu, berdasarkan pengamatan peneliti ditemukan bahwa peserta yang mengikuti diklat baik teknis maupun fungsional masih memiliki mental yang lemah dan sering memberikan alasan jika mendapatkan pekerjaan dan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Selain itu, terdapat pegawai yang belum memiliki keahlian di bidangnya serta tidak adanya kerjasama antar tim sehingga menurunkan kinerja ASN itu sendiri.

Rendahnya kinerja ASN ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Saputra dkk. (2012) pada ASN Badan Kepegawaian dan Diklat Kabupaten Luwu Utara. Ada hubungan yang signifikan antara. Kinerja ASN dipengaruhi oleh pelaksanaan pendidikan dan pelatihani.

Berikutnya adalah Marly Helena Ak. (2009) di bidang Pelayanan Publik, Pemerintah Kabupaten Aceh Tamiang menemukan bahwa kontribusi Diklat PIM Tk V terhadap kompetensi PNS sebesar 54,7%. Setelah mengikuti diklat, peserta diklat pada umumnya sudah menerapkan apa yang diperoleh selama diklat dalam melaksanakan tugas dan melaksanakan pelayanan publik, namun kualitas pelayanan publik yang dilaksanakan masih belum sepenuhnya optimal.

Sadar akan pentingnya pendidikan dan pelatihan, maka koordinasi yang baik di berbagai bidang menjadi hal penting untuk dilakukan. Koordinasi penting dalam suatu organisasi karena yang melaksanakan kegiatan adalah orang yang berbeda-beda, sehingga diperlukan koordinasi yang baik agar kegiatan tersebut tidak membingungkan dan dapat diarahkan untuk mencapai tujuan secara efektif. ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD) Kabupaten Kepulauan Selayar, masih banyak yang belum mengimplementasikan teori-teori yang didapatkan pada saat mengikuti pendidikan dan pelatihan (Diklat) ke dalam pekerjaannya, dan instansi penyelenggara belum secara efektif melaksanakan evaluasi terkait implementasi hasil pendidikan dan pelatihan tersebut. Evaluasi pendidikan dan pelatihan sangat penting bagi individu atau organisasi karena tujuan evaluasi adalah untuk menentukan sejauh mana kegiatan telah mencapai tujuan. Disiplin memainkan peran penting dalam pengembangan sumber daya manusia. ASN yang memiliki disiplin tinggi akan dapat bekerja secara baik dan dapat mamacu peningkatan kinerja organisasi. Namun demikian, pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar masih sangat diperlukan peningkatan disiplin ASN guna mencapai tujuan organisasi yang semaksimal mungkin.

Beberapa penelitian tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan hasil adanya hubungan positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja

ASN. hal ini terjadi karena semakin tinggi disiplin kerja maka kinerja ASN akan meningkat. Demikian pula hasil penelitian yang dilakukan oleh Siti Hidayah dan Kukuh Pribadi (2011) menunjukkan bahwa hasil penelitian berkorelasi positif dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,308. Kemudian Nyoman Jaka Alit Wiratama dan Desak Ketut Sintaasih (2013) juga menunjukkan hasil yang sama, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN, dengan koefisien korelasi 0,507. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Indra Kurniawan dan Aprih Santoso (2012) menunjukkan hasil penelitian yang berbeda. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja ASN, dengan koefisien korelasi 0,19 dan tingkat signifikansi 0,123 yang berarti tidak signifikan. Namun, penurunan kinerja ASN tidak hanya disebabkan oleh daya serap Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD) Kepulauan Selayar. Hasil rekap kehadiran Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD) Kabupaten Kepulauan Selayar juga menunjukkan penurunan yang dibuktikan dengan hasil rekap persentase kehadiran. Berdasarkan ringkasan kehadiran Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD) Kabupaten Kepulauan Selayar, dengan penilaian kehadiran dilakukan setiap bulan. Dari hasil review absensi, dapat diukur penurunan atau peningkatan kinerja karyawan. Berikut hasil penilaian kehadiran Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD) Kabupaten Kepulauan Selayar Tahun 2019, seperti tabel di bawah ini.:

**Tabel 1. Hasil Rekap Badan Kepegawaiani, Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD) Kabupaten Sepulauan Selayar**

No	Bulan	Presentase Setiap Tahun		
		2017	2018	2019
1	Januari	95%	89%	92%
2	Pebruari	54,9%	50,7%	53,8%
3	Maret	37,3%	35,0%	36,1%
4	April	54,9%	45,9%	48,8%
5	Mei	60,1%	59,1%	61,3%
6	Juni	53,8%	55,8%	56,8%
7	Juli	77,4%	78,4%	77,5%
8	Agustus	81%	87%	83%
9	September	103,4%	90,4%	100%
10	Oktober	94,7%	92,7%	93,8%
11	November	98%	96,9%	97%
12	Desember	96,8%	92,8%	95%

Sumber : Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD) Kabupaten Sepulauan Selayar tahun 2019

Tabel 1 menggambarkan hasil rekapitulasi persentase kehadiran Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD) Kabupaten Kepulauan Selayar Tahun 2019. Hasil rekap kehadiran dapat dilihat dari tahun 2017. Dari tabel di atas setiap tahunnya mengalami kenaikan dan penurunan yang berfluktuasi setiap bulannya. Maka dari hasil tersebut terdapat masalah dari Absesni kehadiran pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD) Kabupaten Kepulauan Selayar yang menunjukkan toleransi masih <80%. Penyebab terjadinya penurunan kehadiran tersebut disebabkan karena absensi belum dilaksanakan hingga Agustus 2019, dan bersifat manual (dengan membubuhkan tanda tangan di absensi) sehingga pegawai sering lalai dan tidak hadir.

Hal ini sering terjadi disebabkan karena kelalaian atau sengaja tidak mengisi daftar hadir, seperti pulang lebih awal, datang terlambat, tidak masuk tanpa izin, dsb. Namun, ada juga persentase hasil yang cukup tinggi yaitu 103,4% pada bulan September, karena pada saat itu pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD) Kabupaten Kepulauan Selayar melakukan lembur di luar jam kerja, juga sudah melakukan absensi melalui sistem elektronik *finger print* (sidik jari), kemudian juga adanya aturan tingkat kehadiran akan berpengaruh terhadap penerimaan Tunjangan Perbaikan Pendapatan (TPP) ASN. Dimana ketidakhadiran akan diperhitungkan dalam menilai besaran TPP yang akan diterima ASN pada setiap bulannya. Dengan demikian tingkat absensi / absensi ASN tentunya akan mengalami peningkatan yang sangat signifikan.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan. Kepemimpinan adalah hubungan yang mendalam dan berpengaruh antara orang-orang yang membutuhkan perubahan besar, dan perubahan ini mencerminkan tujuan bersama dari pemimpin dan pengikut (Safaria, 2004: 3). Pemimpin harus dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Mereka juga memainkan peranan dalam membantu para karyawan untuk mencapai tujuan (Badaruddin, 2017). Gaya kepemimpinan adalah kode etik yang digunakan seseorang ketika mencoba mempengaruhi perilaku orang lain sesuai kebutuhan. Organisasi membutuhkan gaya kepemimpinan yang tepat untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan meningkatkan kinerja PNS sehingga diharapkan dapat diharapkan produktivitas yang tinggi. Setiap organisasi pemerintahan harus mampu mengoptimalkan sumber daya manusia dan cara mengelola sumber daya manusia. Robbins-Judge (2012:5) menjelaskan Organisasi sebagai unit sosial yang terkoordinir secara sadar, yang beranggotakan dua orang atau lebih, dengan fungsi yang berkelanjutan untuk mencapai tujuan bersama. Manajemen sumber daya manusia tidak lepas dari faktor ketenagakerjaan yang diharapkan dapat bekerja dengan baik guna mencapai tujuan organisasi pemerintahan. ASN merupakan asset utama organisasi yang mempunyai peran strategis di dalam organisasi yaitu sebagai pencetus ide, perencana, dan pengendali kegiatan dalam organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi, ASN membutuhkan motivasi untuk bekerja lebih rajin dan bekerja secara kualitatif dan kuantitatif. Melihat pentingnya suatu ASN dalam suatu organisasi, suatu ASN memerlukan perhatian yang lebih serius terhadap tugas-tugas yang sedang dijalankan guna mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan didefinisikan sebagai pola perilaku yang ditunjukkan oleh pemimpin saat mempengaruhi orang lain (Ardana, Mujiati, dan Mudiarta, 2012 : 181). Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang tidak menyesuaikan dengan karakteristik karyawan dan tugas-tugas yang ada akan mendorong karyawan untuk menurunkan semangat kerja bahkan kehilangan semangat kerja, sehingga mengakibatkan karyawan tidak dapat bekerja dan tidak fokus pada pekerjaan. Tentu saja, hal ini memerlukan perhatian yang cermat karena dapat mengganggu kelancaran bisnis Anda. Gaya kepemimpinan tidak hanya menurunkan kinerja ASN, disiplin kerja juga menurunkan kinerja ASN.

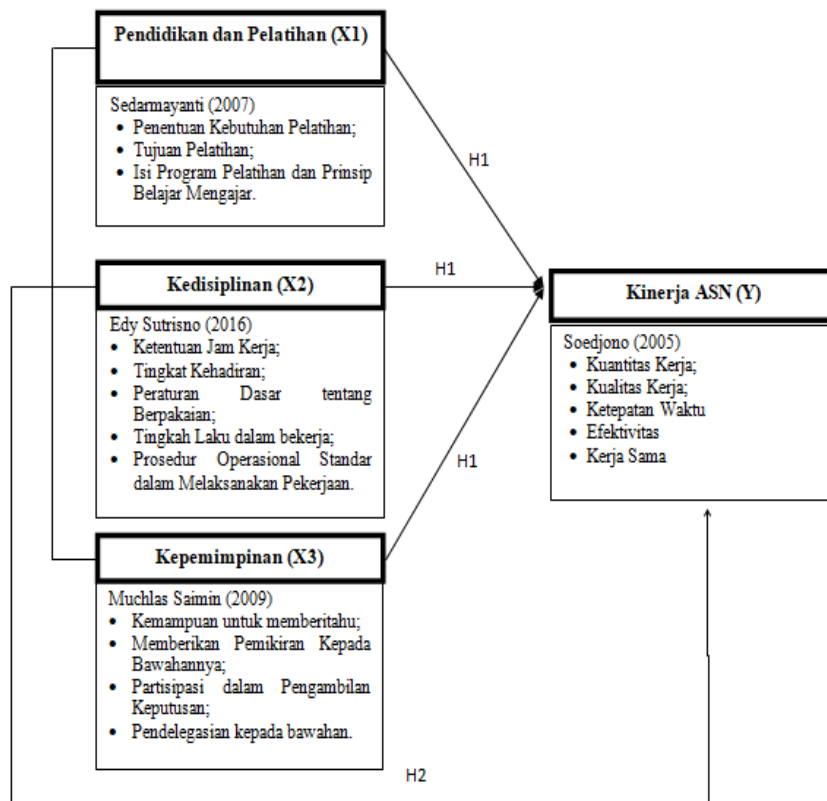
Banyak peneliti sebelumnya telah melakukan penelitian terkait pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Sebagian besar hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara variabel gaya kepemimpinan dengan kinerja ASN, misalnya penelitian yang dilakukan oleh Agustuti Handayani (2010) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan. Dengan signifikansi 5%,  $df = n-2$  diperoleh  $t$  hitung sebesar  $2.204 > t$  tabel 2.056. Kemudian, Aries Susanty dan Sigit Wahyu Baskoro (2012) juga menunjukkan hasil yang sama yaitu terdapat hubungan

positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja ASN, dengan koefisien korelasi sebesar 0,287. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Ronald Sukwadi dan Yonathan (2014) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kinerja ASN dengan koefisien korelasi - 0,411.

Dari uraian tersebut di atas maka perlu dilakukan penelitian terkait kepemimpinan ASN dan dampaknya terhadap kinerja, kemudian dilakukan pengujian kembali untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja ASN. Seluruh ASN harus menghormati teori kepemimpinan yang digunakan dalam pengelolaan sumber daya dalam organisasi sehingga mampu meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, bagi para ASN Kabupaten Kepulauan Selayar, khususnya pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan (BKPPD) tentunya membutuhkan kepemimpinan yang baik dan tepat. Terkait kinerja ASN Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar, tentunya harus segera diatasi agar jajaran perangkat daerah Kabupaten Kepulauan Selayar, khususnya staf Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD) dapat memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat secara lebih profesional. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pendidikan dan pelatihan, kepemimpinan serta disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pemerintah.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi organisasi dalam memberikan dorongan kepada pegawai sehingga tujuan organisasi dapat tercapai sesuai RENSTRA (Rencana Strategi) maupun RENJA (Rencana Kerja) yang telah ditetapkan. Maka berdasarkan pada *research gap* penelitian yaitu adanya hasil penelitian yang berbeda-beda dari penelitian terdahulu maka penelitian ini akan menganalisis pengaruh pendidikan, pelatihan (diklat), kedisiplinan dan kepemimpinan terhadap kinerja ASN. Selain itu juga karena adanya fenomena gap yaitu hasil kegiatan yang mengalami deviasi dan adanya penurunan tingkat kehadiran dari pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan, Pelatihan (Diklat) Daerah (BKPPD) Kabupaten Kepulauan Selayar. hal ini mengindikasikan adanya masalah pada kinerja pegawai. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul “Pengaruh Pendidikan, Pelatihan (Diklat), Kedisiplinan dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja ASN Pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD) Kabupaten Kepulauan Selayar”.

Berdasar pada uraian diatas maka penelitian ini disusun melalui konsep kerangka pemikiran yang dapat digambarkan sebagai berikut :



Melalui gambar kerangka konsep di atas maka akan terdapat empat hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini yaitu

- H1 : Pendidikan, Pelatihan (Diklat), Kedisiplinan dan Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja ASN pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD) di Kabupaten Kepulauan Selayar.
- H2 : Pendidikan, Pelatihan (Diklat), Kedisiplinan dan Kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja ASN pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD) di Kabupaten Kepulauan Selayar.
- H3: Pendidikan dan Pelatihan merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi Kinerja ASN pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD) di Kabupaten Kepulauan Selayar.

**METODE PENELITIAN**

Dengan menitikberatkan pada tujuan penelitian maka metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian survey eksplanatori (*explanatory survey*) yakni penelitian yang pada dasarnya untuk memahami karakteristik fenomena atau masalah yang akan diteliti, karena belum banyaknya literature dari hasil penelitian yang membahas masalah yang diangkat oleh peneliti (Indrianto, 2011). Survey eksplanatori dalam penelitian ini diperlukan untuk menjajaki sifat dan ola fenomena engetahuan yang menarik perhatian peneliti dan merupakan usaha untuk memperoleh pengetahuan yang bermanfaat khususnya dalam pelaksanaan penddikan dan pelatihan,

kedisiplinan dan kepemimpinan guna meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD) Kabupaten Kepulauan Selayar.

Metode yang digunakan dalam penelitian adalah pendekatan penelitian kuantitatif digunakan untuk mengetahui dan menguji hubungan antar variabel sesuai dengan hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya (Singaribuan, 2011). Digunakannya pendekatan kuantitatif karena data yang hendak dianalisis adalah data yang diperoleh melalui kuesioner kemudian diolah dengan analisis statistic. Disamping itu metode kuantitatif dalam hal pengumpulan data dilapangan lebih mudah dilakukan sesuai dengan responden yang ditetapkan. Pelaksanaan pengumpulan data dengan responden lebih terarah karena pernyataan-pernyataan telah disusun secara sistematis dalam bentuk kuesioner. Jadi, siapa pun yang mengumpulkan data tidak akan mengubah pernyataan dan responde yang menjadi sasaran.

**HASIL PENELITIAN**

**Hasil Regresi Berganda**

Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan, kedisiplinan dan kepemimpinan terhadap kinerja ASN. Statistical Package For Social Science (SPSS) akan digunakan untuk membantu proses analisis linear berganda.

**Tabel 1. Hasil Regresi Berganda**

		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
		Std. Error	Beta	T	Sig
(Constant)	-.282	.066		-4.282	.000
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN	.711	.034	.677	20.631	.000
KEDISIPLINAN	.249	.022	.266	11.456	.000
KEPEMIMPINAN	.114	.033	.098	3.464	.001

Sumber : Data primer, 2020

Berdasarkan pada tabel 5.18 maka didapatkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = -0,282 + 0,711X1 + 0,249X2 - 0,114X3$$

Persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar -0,282 menunjukkan bahwa bila variabel independennya nol maka kinerja ASN yang dihasilkan sebesar -0,282.
- b. Nilai 0,711 pada variabel pendidikan dan pelatihan (X1) adalah bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi pendidikan dan pelatihan, berarti akan semakin tinggi pula kinerja ASN yang dihasilkan. Koefisien regresi 0,711 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 pendidikan dan pelatihan maka akan meningkatkan kinerja ASN sebesar 0,711 satuan. Sehingga pendidikan dan pelatihan berhubungan positif terhadap kinerja ASN dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan.



- c. Nilai 0,249 pada variabel kedisiplinan (X2) adalah bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi kedisiplinan, berarti akan semakin tinggi pula kinerja ASN yang dihasilkan. Koefisien regresi 0,249 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 kedisiplinan maka akan meningkatkan kinerja ASN sebesar 0,249 satuan. Sehingga kedisiplinan berhubungan positif terhadap kinerja ASN dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan.
- d. Nilai 0,114 pada variabel kepemimpinan (X1) adalah bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi kepemimpinan, berarti akan semakin tinggi pula kinerja ASN yang dihasilkan. Koefisien regresi 0,114 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 kepemimpinan maka akan meningkatkan kinerja ASN sebesar 0,114 satuan. Sehingga kepemimpinan berhubungan positif terhadap kinerja ASN dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan.

### **Pengujian Hipotesis (Uji t)**

#### **Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja ASN pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD) Kabupaten Kepulauan Selayar**

Berdasarkan tabel 1 untuk t hitung pendidikan dan pelatihan sebesar 20,631 dan untuk nilai t tabel dari hasil n-k-1 (n=responden, k=variabel independen) sebesar 1,669. Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar  $20,631 > 1,997$  dan untuk nilai probabilitas sebesar  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dengan demikian pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja ASN.

#### **Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja ASN pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD) Kabupaten Kepulauan Selayar**

Berdasarkan tabel 1 untuk t hitung kedisiplinan sebesar 11,456 dan untuk nilai t tabel dari hasil n-k-1 (n=responden, k=variabel independen) sebesar 1,669. Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar  $11,456 > 1,997$  dan untuk nilai probabilitas sebesar  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dengan demikian kedisiplinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja ASN.

#### **Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja ASN pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD) Kabupaten Kepulauan Selayar**

Berdasarkan tabel 1 untuk t hitung kepemimpinan sebesar 3,464 dan untuk nilai t tabel dari hasil n-k-1 (n=responden, k=variabel independen) sebesar 1,669. Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar  $3,464 > 1,997$  dan untuk nilai probabilitas sebesar  $0,001 < 0,05$  maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dengan demikian kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja ASN.

**Pengujian Hipotesis (Uji F)**

**Tabel. 2 Uji F (Simultan)**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
<b>Regression</b>	31.376	3	10.459	1877.990	.000 <sup>b</sup>
<b>Residual</b>	.356	64	.006		
<b>Total</b>	31.732	67			

Sumber : Data primer, 2020

Berdasarkan tabel 2 dengan tingkat signifikan 5% dan derajat kebebasan  $df_1 = 3$  dan  $df_2 = 64$  maka  $f$  tabel didapat  $(3:64)=2,75$ . Berdasarkan uji anova atau uji F dari output SPSS, terlihat bahwa diperoleh  $f$  hitung sebesar  $1877,990 > 2,75$  nilai  $f$  tabel dan probabilitas sebesar  $0,000 < 0,05$ . Secara lebih tepat, nilai  $F$  hitung dibandingkan dengan  $F$  tabel dimana jika  $F$  hitung  $> F$  tabel maka secara simultan variabel-variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen.

**Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi digunakan dalam mendeteksi seberapa jauh hubungan dan kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen. Pada data yang diolah terdapat empat variabel independen. Seperti pada tabel berikut :

**Tabel 3. Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.994 <sup>a</sup>	.989	.988	.075

Sumber : Data primer, 2020

Pada tabel 3 terlihat bahwa  $R$  memperoleh nilai korelasi sebesar  $R=0,994$  yang artinya korelasi atau hubungan antara pendidikan dan pelatihan, kedisiplinan dan kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja ASN sebesar 99,4%. Kemudian nilai koefisien determinasi atau  $R$  Square sebesar  $= 0,989$  yang artinya sebesar 98,9% pengaruh kinerja ASN dipengaruhi oleh pendidikan dan pelatihan, kedisiplinan dan kepemimpinan dan sisanya 1,1% dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi dan kepuasan kerja.

**PEMBAHASAN**

Hasil penelitian diperoleh bahwa pendidikan, pelatihan, kedisiplinan dan kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja ASN pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD) Kabupaten Kepulauan Selayar. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ASN antara lain adalah pendidikan dan pelatihan, kedisiplinan dan kepemimpinan. Pendidikan dan pelatihan (diklat) merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia Menurut Yusuf (2015 : 69). Pelatihan adalah bagian dari pendidikan. Pelatihannya spesifik, praktis dan mandiri. Spesifik berarti pelatihan dalam kaitannya dengan bidang pekerjaan yang

diidealkan. Praktis dan langsung artinya mereka yang sudah dilatih bisa dipraktekkan. Secara umum, pelatihan ditujukan untuk meningkatkan penguasaan berbagai keterampilan profesional dalam waktu yang singkat dan tidak penting.

Pendidikan dan pelatihan merupakan proses penyelenggaraan pembelajaran untuk meningkatkan kompetensi ASN dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan. Pendidikan dapat diartikan sebagai proses mempersiapkan individu untuk melaksanakan tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi, biasanya terkait dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Sedangkan pelatihan adalah rangkaian kegiatan yang diprogramkan untuk meningkatkan keterampilan, pengalaman, pengetahuan, atau pembahasan sikap individu. Dalam pelatihan ini juga dilakukan penciptaan isu lingkungan dimana ASN dapat memperoleh sikap, kemauan, keahlian, pengetahuan dan perilaku khusus terkait pekerjaan atau informasi pekerjaan..

Sementara itu, Disiplin diperlukan dalam mengatur kegiatan berkelompok, dimana setiap anggota harus mengontrol dorongan hati dan idenya serta bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Dengan kata lain, mereka harus secara sadar mematuhi aturan-aturan perilaku yang ditetapkan oleh pimpinan organisasi, demi tercapainya tujuan bersama. Dalam pelaksanaan disiplin kerja, peraturan dan regulasi organisasi harus dipandang rasional dan adil bagi seluruh anggota organisasi. Selain itu, peraturan ini juga harus dikomunikasikan agar mereka mengetahui apa yang dilarang dan apa yang tidak. Disiplin pegawai merupakan salah satu pelatihan yang berusaha untuk meningkatkan gagasan dan bentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja sama dengan pegawai lain dan meningkatkan motivasi kerjanya.

Jika ASN sudah memiliki pengetahuan yang memadai dan tingkat kedisiplinan yang baik, maka kinerjanya juga akan meningkat. Tidak hanya itu, untuk meningkatkan kinerja ASN diperlukan kepemimpinan yang baik. Kepemimpinan merupakan suatu hal yang penting dalam suatu organisasi guna mencapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi seperti halnya suatu organisasi, kepemimpinan juga berpengaruh terhadap kinerja ASN pada organisasi tersebut. Kepemimpinan yang baik mampu memberikan hasil yang baik bagi organisasi serta memberikan rasa nyaman bagi ASN dalam bekerja. Siagian (2010: 128) berpendapat bahwa kepemimpinan yang baik adalah seorang pemimpin yang mampu mempengaruhi, menginformasikan, mengambil keputusan, dan mampu memberikan motivasi yang bertujuan untuk meningkatkan ASN.

## **KESIMPULAN**

Penelitian ini menyimpulkan bahwa pendidikan, pelatihan, kedisiplinan dan kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja ASN pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD) Kabupaten Kepulauan Selayar. Dan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja ASN adalah pendidikan dan pelatihan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Agustuti Handayani, 2010, Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Propinsi Lampung, Jurnal Ilmiah Administrasi Publik dan Pembangunan, Vol 1, No.1, Hal 1-19.

- Badaruddin. (2017). Pengaruh Faktor-Faktor Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. BPRS Niaga Madani. *AKSI*, 4(1), 408–419.
- Indra Kurniawan, Aprih Santoso. 2012. Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja ASN PT. PRIMA ZIRANG UTAMA SEMARANG. *Jurnal Dinamika Manajemen*. I (2), 79-88
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. 2011, "Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi Dan Manajemen", Edisi Pertama. BPFE, Yogyakarta
- I Nyoman Jaka Alit, Desak Ketut Sintaasih, 2013. Pengaruh Kepemimpinan, Diklat dan disiplin kerja terhadap kinerja ASN PDAM Tirta Manguntama Kabupaten Badung.
- Siti Hidayah dan Kukuh Pribadi (2011). Analisis pengaruh Disiplin kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja dengan Mediasi Motivasi kerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Semarang.