



Sri Yulianti Purnama¹

PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA DI BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PROVINSI JAWA BARAT

Abstrak

Dalam Penelitian ini terdapat dua variabel yaitu Pendidikan dan Pelatihan sebagai variabel bebas dan Kompetensi sebagai variabel terikat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pendidikan dan Pelatihan pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat, dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap kompetensi aparatur sipil negara (ASN) di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Jawa Barat. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Teknik pengumpulan data diperoleh data primer melalui observasi dan kuesioner. Sedangkan data sekunder diperoleh dari studi pustaka dan telaah dokumen. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kompetensi ASN digunakan analisis statistik dengan rumus Regresi Linier Sederhana dan Koefisien Determinasi dengan menggunakan bantuan program SPSS 26. Berdasarkan hasil penelitian pembahasan Pendidikan dan Pelatihan pada BPSDM, dan berdasarkan hasil responden yang diperoleh dari jawaban kuesioner, penilaian Pendidikan dan Pelatihan pada BPSDM secara keseluruhan termasuk tinggi karena menunjukkan tanggapan yang positif. Selanjutnya berdasarkan hasil penilaian kuesioner tentang kompetensi adalah tinggi. Untuk pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kompetensi digunakan uji statistik. Berdasarkan perhitungan didapat kesimpulan bahwa terdapat pengaruh antara Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kompetensi.

Kata Kunci : Pendidikan dan Pelatihan, Kompetensi

Abstract

In this research there are two variables, namely Education and Training as the independent variable and Competence as the dependent variable. This research aims to determine education and training at the West Java Province Human Resources and training has on the competency of state civil servants (ASN) at the West Java Province Human Resources Development Agency (BPSDM). The method used in this research is a quantitative research method with a descriptive and verification approach. Data collection techniques obtained primary data through observation and questionnaires. Meanwhile, secondary data was obtained from literature study and document review. To determine the magnitude of the influence of Education and Training on ASN Competency, statistical analysis was used using the Simple Linear Regression formula and Determination Coefficient using the SPSS 26 program. Based on the results of research discussing Education and Training at BPSDM, and based on the results of respondents obtained from questionnaire answers, the overall assessment of Education and Training at BPSDM is high because it shows positive responses. Furthermore, based on the results of the questionnaire assessment, competency is high. For the influence of education and training on competency, statistical tests are used. Based on calculations, it can be concluded that there is an influence between education and training on competency.

Keywords: Education and Training, Competency

¹ ¹Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Universitas Winaya Mukti, Bandung
 email: *sriyulianti2000@gmail.com

PENDAHULUAN

Tercapainya sebuah target dalam organisasi tentunya tidak terlepas dari sebuah usaha dan kerja keras. Semua dapat berjalan dengan baik, ditentukan dari bagaimana organisasi tersebut mengelolanya. Adapun salah satu komponen yang penting diperhatikan dalam sebuah organisasi yaitu bagaimana kita bisa manajemen sumber daya manusia agar target yang telah kita tetapkan dapat tercapai sempurna.

Ketika sumber daya manusia dikelola secara efektif, manajer sumber daya manusia dapat lebih mudah dalam merekrut profesional baru yang memiliki keterampilan yang diperlukan organisasi. Tujuannya adalah untuk memajukan visi organisasi serta membantu terkait pengadaan pelatihan dan pengembangan pegawai demi tercapainya target yang telah ditetapkan. Hal ini berlaku bagi setiap organisasi, baik itu skala kecil maupun besar seperti halnya instansi pemerintah.

Instansi pemerintah adalah lembaga yang sepenuhnya berada dibawah pemerintah. Organisasi-organisasi ini tidak mencari keuntungan. Fokusnya adalah melayani masyarakat. Untuk itu, dalam meningkatkan pelayanan terhadap masyarakat, pemerintah perlu memperhatikan berbagai aspek penting agar dapat mencapai hasil terbaik. upaya perubahan penting dan mendasar yang dimaksudkan untuk memperbaiki berbagai kelemahan dan kekurangan yang ada, serta upaya untuk mengakomodasikan berbagai tuntutan dan aspirasi yang berkembang di daerah dan masyarakat. Kelemahan dan kekurangan yang dimaksud yaitu mengenai kinerja pemerintah yang kurang bertanggung jawab atas tugas dan wewenang yang telah diberikan kepada pegawai Aparatur Sipil Negara.

Selain itu penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rifai, dkk (2018) menyimpulkan bahwa Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh kuat Terhadap Kompetensi Aparatur Sipil Negara. Berdasarkan dari uraian diatas bahwa masalah yang terjadi berhubungan dengan kompetensi yang dimiliki pegawai.

METODE

Penelitian ini tentang Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) terhadap Kompetensi Pegawai penulis menggunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif verifikatif.

Menurut Sugiyono (2018:136) "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya." Populasi yang diambil peneliti yaitu sebanyak 2 unit kerja.

Tabel 1.1 Satuan Unit Kerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

No.	Satuan Kerja Perangkat Daerah	Jumlah Pegawai (PNS)
1.	Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Inti	22
2.	Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Umum	21
TOTAL		43

Sumber : BPSDM

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu menggunakan teknik sampel jenuh, dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. Pada penelitian ini penulis memilih sampel pada Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Inti dan Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Umum yaitu sebanyak 43 orang. Menurut Sudaryono (2018:167) "Sampel penelitian merupakan suatu faktor penting yang perlu diperhatikan dalam penelitian yang kita lakukan."

Sumber pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan data primer yang dikumpulkan dengan mengirimkan kuesioner kepada responden bertujuan agar tingkat pengambilan kuesioner lebih tinggi. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. berupa angka- angka hasil pengolahan kuesioner yang disebarkan kepada pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat.

Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner. Menurut Sugiyono (2018:225) "Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya." Adapun bentuk pernyataan yang diajukan dalam penelitian ini adalah bentuk pernyataan kuisisioner tertutup yang disebarkan

kepada responden yang terdiri dari pegawai-pegawai yang terkait dengan penyusunan program pada tiap unit kerja di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Jawa Barat pertama kali dibentuk pada Tahun 1968. pembentukan lembaga ini sebagai komitmen pemerintah provinsi pada waktu itu untuk mengembangkan kompetensi aparatur. Lembaga ini bernama Pusat Pendidikan dan Latihan Pemerintah Daerah Tingkat I Jawa Barat yang beralamat di Jl. Windu Nomor 26 Bandung. Posisi lembaga ini merupakan institusi teknis daerah di bawah biro kepegawaian.

Sejak tahun 2017, Badan Diklat Daerah Provinsi Jawa Barat bertransformasi menjadi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia seiring dengan perubahan organisasi sebagai akibat perubahan kewenangan sebagaimana diatur dalam Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2016 dan Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 45 Tahun 2016.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas ditujukan untuk mengatur sah atau validnya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan soal-soal pertanyaan dengan total item.

Kemudian hasil korelasi atau r hitung dibandingkan dengan r tabel para taraf signifikan 0,05. Dalam penelitian ini jumlah responden yang diteliti adalah sebanyak 43 orang, sehingga nilai r tabel adalah 0,3008 (dilihat dari tabel-r dengan (n-2) atau tepat di kolom signifikasi 0,05 baris ke-41).

Dengan kriteria pengujian jika korelasi antar butir dengan skor total lebih dari $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen tersebut dinyatakan valid atau sebaliknya jika korelasi antar butir dengan skor total kurang dari $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen tersebut dinyatakan tidak valid. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $\alpha = 0,05$ maka koefisien korelasi tersebut signifikan.

Secara keseluruhan hasil uji validitas mengenai variabel Pendidikan dan Pelatihan dan Kompetensi dengan keseluruhan jumlah item pernyataan masing-masing sebanyak 10 pernyataan dinyatakan valid, hal ini sesuai dengan kaidah keputusan bahwa seluruh item pernyataan diatas memiliki nilai r hitung > r tabel, sehingga data dinyatakan valid. Artinya bahwa alat ukur atau instrumen penelitian dikatakan valid dengan kata lain alat ukur mampu mengukur apa yang akan diukur dan layak dijadikan sebagai alat ukur penelitian.

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah alat pengumpulan data tersebut menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan, kesetabilan, dan konsisten dalam mengungkapkan gejala tersebut dari sekelompok individu walaupun dilaksanakan pada waktu yang berbeda.

Tabel 4.7 Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Korelasi	Keterangan
Pendidikan dan Pelatihan	0,60	0,921	Reliabel
Kompetensi	0,60	0,881	Reliabel

Sumber: data diolah pada November 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk kedua variabel pendidikan dan pelatihan, dan Kompetensi secara keseluruhan melebihi nilai Alpha nya, sesuai dengan kaidah keputusan jika nilai Cronbach's Alpha > Nilai Korelasi, maka alat ukur dinyatakan Reliabel. Dari hasil perhitungan yang telah dilakukan terdapat nilai Cronbach's Alpha > Nilai Korelasi, dengan demikian alat ukur dinyatakan Reliabel. Artinya alat ukur mampu menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan, kestabilan, dan konsisten dalam mengungkapkan suatu gejala walaupun dilaksanakan pada waktu yang berbeda.

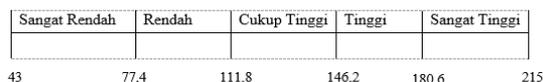
Hasil Uji Analisis Deskriptif

Dalam menganalisis secara deskriptif digunakan bantuan tabel dalam bentuk jumlah persentase dengan pembobotan yang telah ditentukan, sehingga dapat diketahui klasifikasi keberadaan dari masing-masing variabel penelitiannya sebagai berikut:

1. Jumlah Responden (n) = 43 orang
2. Skor minimum = 1 x 43 = 43
3. Skor maksimum = 5 x 43 = 215

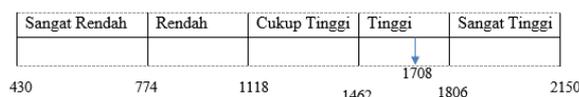
$$4. \text{ Interval} = \frac{215 - 43}{5} = 34,4$$

Adapun interval kontinum Responden dapat digambarkan sebagai berikut:



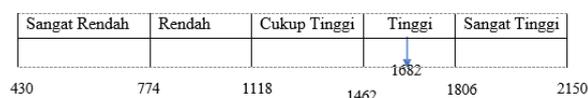
Gambar 4.6 Interval Kontinum Variabel Responden

Berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan responden tentang pendidikan dan pelatihan dengan nilai skor terendah di 158 dengan kategori penilaian kurang baik di pertanyaan “Semua metode yang dipakai sudah sesuai prosedur yang tepat dan memenuhi kebutuhan para peserta.” Dan tanggapan responden dengan nilai skor tertinggi di 181 dengan kategori penilaian baik di pernyataan “Pendidika dan pelatihan dapat membantu saya dalam menambah wawasan dan keterampilan”. Maka secara keseluruhan mengenai Pendidikan dan Pelatihan di BPSDM memperoleh rata-rata skor sebesar 170,8 yang termasuk dalam kategori tinggi, hal ini menunjukkan bahwa Pendidikan dan Pelatihan dinilai tinggi berdasarkan hasil tanggapan yang diberikan oleh responden. Namun demikian Pendidikan dan Pelatihan masih perlu di tingkatkan Kembali misalnya intensitas dalam melaksanakan Pendidikan dan Pelatihan di tingkatkan atau lebih terjadwal juga disesuaikan dengan bidang-bidang yang telah ditentukan. Adapun variabel kontinum variabel Pendidikan dan Pelatihan dapat di gambarkan sebagai berikut :



Gambar 4.17 Interval Kontinum Variabel Pendidikan dan Pelatihan

Adapun Berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan responden tentang variabel kompetensi dengan nilai skor terendah di 163 dengan kategori penilaian kurang baik di pertanyaan “Saya memiliki keterampilan dan keahlian yang sesuai dengan latar pendidikan dan pekerjaan saat ini”. Dan tanggapan responden dengan nilai skor tertinggi di 178 dengan kategori penilaian baik di pernyataan “Saya selalu berusaha belajar untuk meningkatkan pengetahuan yang dimiliki.”. Maka secara keseluruhan mengenai Kompetensi di BPSDM memperoleh rata-rata skor sebesar 168,2 yang termasuk dalam kategori tinggi, hal ini menunjukkan bahwa Kompetensi dinilai tinggi berdasarkan hasil tanggapan yang diberikan oleh responden. Namun demikian Kompetesi masih perlu di tingkatkan Kembali misalnya dengan meningkatkan kemampuan,pengetahuan,keterampilan yang di miliki oleh pegawai BPSDM Jawa Barat dengan cara menyesuaikan latar pendidikan dan pekerjaan saat ini. Adapun hasil diatas dapat digambarkan dengan garis interval kontinum sebagai berikut:



Gambar 4.28 Interval Kontinum Variabel Kompetensi

Metode Successive Interval (MSI)

Metode Successive Interval (MSI) merupakan salah satu metode untuk mengkonvensi data yang bersifat skala ordinal ke interval. Hal ini penting mengingat penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi yang mensyaratkan datanya berupa skala interval.

Tabel 4.30
Saya selalu mendapatkan sosialisasi sebelumnya mengenai tujuan pelatihan yang akan saya ikuti.

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase	Skor Kumulatif
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	3	6,97%	6
Cukup Setuju	3	8	18,6%	24
Setuju	4	28	65,1%	112
Sangat Setuju	5	4	9,30%	20
Jumlah		43	100 %	162

Kemudian lakukan Langkah-langkah berikut:

- Perhatikan banyaknya (frekuensi) responden yang menjawab (memberikan) respon terhadap alternatif (kategori) jawaban yang tersedia. $f_1=3/43=0,0697$, $f_2=8/43=0,186$, $f_3= 28/43=0,651$, $f_4= 4/43=0,093$
- Tentukan proporsi (proporsi yang mendekati distribusi normal baku.
 $f_1=0+0,697 = 0,0697$
 $f_2=0,0697+0,186 = 0,2557$
 $f_3=0,2557+0,651 = 0,9067$
 $f_4=0,9067+0,093 = 0,9997$
- Hitung z untuk setiap kategori berdasarkan proporsi kumulatif pada setiap alternatif jawaban responden tadi.
- Menghitung nilai skala (scale value) untuk setiap z dengan menggunakan rumus :

$$SCALA\ VALUE = \frac{(density\ at\ lower\ limit) - (density\ at\ upper\ limit)}{(area\ under\ upper\ limit) - (area\ under\ lower\ limit)}$$

Keterangan:

 - Density at lower limit = kepadatan atas bawah|
 - Density at upper limit = kepadatan batas bawah
 - Area under upper limit = daerah dibatas atas
 - Area under lower limit = daerah dibatas bawah
- Melakukan tranformasi nilai skala dari nilai ordinal ke nilai skala interval dengan rumus $Y= SV_i+|SV_{min}|$. Dengan catatan, SV yang nilainya kecil atau harga negative terbesar diubah menjadi sama dengan satu.

Tabel 4.31
Hasil Transformasi Data Ordinal ke Data Interval dengan Metode Successive Interval

Successive Detail							
Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1,000	2,000	3,000	0,070	0,070	0,134	-1,478	1,000
	3,000	8,000	0,186	0,256	0,322	-0,656	1,911
	4,000	28,000	0,651	0,907	0,166	1,322	3,158
	5,000	4,000	0,093	1,000	0,000		4,709

Uji Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Pengujian normalitas data menggunakan One Sample Kolmogorov Smirnov dalam SPSS.

- Jika nilai Signifikansi > 0,05 , maka data berdistribusi normal.
 - Jika nilai Signifikansi < 0,05, maka data tidak berdistribusi normal.
- Berikut ini hasil uji normalitas dalam penelitian ini :

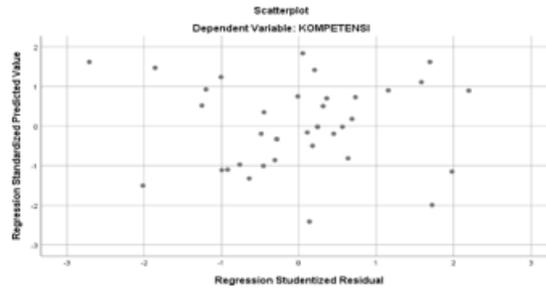
Tabel 4.32
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual		
N		43
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4079.43763947
Most Extreme Differences	Absolute	.104
	Positive	.104
	Negative	-.080
Test Statistic		.104
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan hasil uji statistika yang terdapat pada tabel 4.32, terlihat bahwa dari tabel tersebut nilai Asymp. Sig. Dari masing-masing variabel (0,200) > signifikas (0,05). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Heteroskedasitas



Gambar 4.29 Uji Heteroskedasitas

Scatterplot diatas menunjukkan bahwa data menyebar secara acak dan tidak ada data yang saling tergabung, dengan demikian saat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Analisis Korelasi Product Moment

Hasil pengujian korelasi product moment antara Pendidikan dan Pelatihan(X) dan variabel Kompetensi (Y) sebagai berikut.

Tabel 4.34
Korelasi Product Moment
Correlations

		DIKLAT	KOMPETENSI
DIKLAT	Pearson Correlation	1	.763**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	43	43
KOMPETENSI	Pearson Correlation	.763**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	43	43

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel 4.32 dapat diketahui bahwa nilai Signifikansi Sig. (2 tailed) antara variabel Kompetensi (X) dengan variabel Kinerja (Y) sebesar 0,000 < 0,05, yang berarti terdapat korelasi yang signifikan antara variabel Pendidikan dan Pelatihan dengan Kompetensi. Berdasarkan nilai r hitung untuk hubungan variabel Pendidikan dan Pelatihan (X) dengan Kompetensi (Y) adalah sebesar 0,763 > r tabel 0,3008.

Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan atau korelasi antara variabel Kompetensi dengan variabel Kinerja. Karena r hitung dalam analisis ini bernilai positif maka hubungan antara kedua variabel tersebut bersifat positif atau dengan kata lain ada hubungan signifikan antara Pendidikan dan Pelatihan yang berpengaruh tinggi terhadap Kompetensi pegawai BPSDM JABAR.

Analisis Regresi linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh secara linier dari variabel Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kompetensi Pegawai.

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	8969.298			3.369	.002	
	DIKLAT	.681	.090	.763	7.568	.000	1.000

a. Dependent Variable: KOMPETENSI

Persamaan Regresi:

$$Y = 8969.298 + 0,681X$$

Interpretasi Persamaan Regresi:

- a. a merupakan konstanta, dimana berdasarkan perolehan diatas dapat dilihat bahwa nilai a sebesar 8969.298 yang artinya bahwa nilai Kompetensi pegawai tanpa adanya Pendidikan dan Pelatihan adalah sebesar 8969.298 dan bersifat konstan.
- b. b merupakan koefisien regresi, dimana berdasarkan hasil perhitungan diatas dapat dilihat bahwa nilai b sebesar 0,681 yang artinya bahwa setiap kenaikan 1 pont nilai Pendidikan dan Pelatihan, maka akan meningkatkan nilai Kompetensi Pegawai sebesar 0,681.

Koefisien Determinasi

Model Summary ^a								
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			
					R Square Change	F Change	df1	df2
1	.763 ^a	.583	.573	4128.887	.583	57.268	1	41

a. Pred. (Constant), DIPLAT
b. Depat Variable: KOMPETENSI

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh perubahan variabel Pendidikan dan Pelatihan terhadap variabel Kompetensi Pegawai yang dapat digunakan dalam perhitungan statistik dengan rumus:

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh perubahan variabel Pendidikan dan Pelatihan terhadap variabel Kompetensi Pegawai yang dapat digunakan dalam perhitungan statistik dengan rumus:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

$$= 0,583 \times 100$$

$$= 58,3\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 58,3%. Artinya bahwa besarnya kontribusi pengaruh dari Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 58,3% dan sisanya sebesar 41,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti Keterampilan, Kepemimpinan, dan sebagainya.

Pengujian Hipotesis

Rumusan hipotesis parsial dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H0 : $\beta = 0$, artinya Pendidikan dan Pelatihan tidak berpengaruh terhadap Kompetensi Pegawai.

H1 : $\beta \neq 0$, artinya Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh terhadap Kompetensi Pegawai.

Taraf signifikansi yang akan digunakan sebesar 5% atau 0.05. Kriteria pengambilan keputusan:

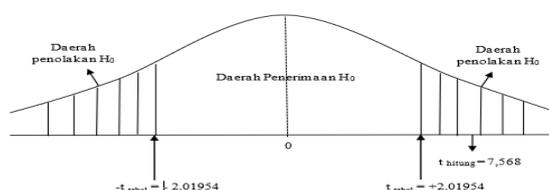
1. H0 ditolak jika t statistik > 0,05 atau thitung > ttabel
2. H0 diterima jika t statistik < 0,05 atau thitung < ttabel

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8969.298	2661.987		3.369	.002		
	DIPLAT	.681	.090	.763	7.568	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: KOMPETENSI

Berdasarkan tabel diatas, dapat diperoleh informasi mengenai hasil pengujian hipotesis. Interpretasi untuk tabel yaitu nilai thitung untuk Pendidikan dan Pelatihan sebesar 7,568 > ttabel (2,00665) dengan nilai Sig. 0,00 < (0,05) sehingga sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis adalah H0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap Kompetensi Pegawai di BPSDM Jawa Barat.

Untuk menggambarkan daerah penerimaan dan penolakan terhadap sebuah hipotesis dapat digambarkan pada gambar kurva penolakan dibawah ini :



Gambar 4.30 Kurva Uji Hipotesis

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis korelasi, menunjukkan bahwa korelasi antara Pendidikan dan Pelatihan dengan Kompetensi memiliki korelasi yang kuat, hal ini ditunjukkan dengan nilai korelasi (r) sebesar 0,763. Adapun regresi linear sederhana antara Pendidikan dan Pelatihan dengan Kompetensi ditunjukkan dengan $Y = 8969.298 + 0,681X$.

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa konstanta sebesar 8969.298 yang artinya bahwa nilai Kompetensi pegawai tanpa adanya Pendidikan dan Pelatihan adalah sebesar 8969.298 dan bersifat konstan. Besar koefisien determinasi dari regresi linear sederhana tersebut adalah sebesar 58,3%, hal ini menunjukkan bahwa besarnya kontribusi pengaruh Pendidikan dan pelatihan terhadap kompetensi pegawai sebesar 58,3% dan sisanya sebesar 41,7% dipengaruhi

oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti Keterampilan, Kepemimpinan, dan sebagainya.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian data, penulis memperoleh kesimpulan yang dapat di ambil dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Berdasarkan dari interval skor analisis deskriptif, secara keseluruhan mengenai Pendidikan dan Pelatihan di BPSDM memperoleh rata-rata skor yang termasuk dalam kategori tinggi, yang terdapat pada pernyataan “Pendidikan dan pelatihan dapat membantu saya dalam menambah wawasan dan keterampilan”, dan pernyataan “Instruktur memiliki pengetahuan yang luas dalam memberikan materi pelatihan”, juga pernyataan “Seluruh instruktur pelatihan memberikan materi pelatihan dengan sangat baik”, hal ini menunjukkan bahwa Pendidikan dan Pelatihan dinilai tinggi berdasarkan hasil tanggapan yang diberikan oleh responden.
2. Berdasarkan dari interval skor analisis deskriptif, secara keseluruhan mengenai Kompetensi di BPSDM memperoleh rata-rata skor yang termasuk dalam kategori tinggi, terdapat dalam pernyataan “Saya selalu berusaha belajar untuk meningkatkan pengetahuan yang dimiliki”, selanjutnya terdapat pada pernyataan “Saya memiliki kemampuan bekerjasama dengan baik bersama rekan kerja saya” dan pernyataan “Saya dapat mengembangkan gagasan, ide, dan kreatifitas dalam bekerja tanpa ada Batasan” hal ini menunjukkan bahwa Kompetensi dinilai tinggi berdasarkan hasil tanggapan yang diberikan oleh responden. Namun demikian Kompetensi masih perlu di tingkatkan kembali misalnya dengan meningkatkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan yang di miliki oleh pegawai BPSDM Jawa Barat dengan cara menyesuaikan latar pendidikan dan pekerjaan saat ini.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pendidikan dan Pelatihan memberikan pengaruh dalam meningkatkan Kompetensi Pegawai di BPSDM Provinsi Jawa Barat.

Berdasarkan hasil data dan kesimpulan yang telah dikemukakan dalam penelitian ini, penulis memberikan beberapa saran dengan harapan dapat memberikan manfaat dan masukkan bagi pihak yang terkait:

1. Berdasarkan dari interval skor analisis deskriptif, maka skor total variabel Pendidikan dan Pelatihan termasuk ke dalam kategori “terendah”. Ditanggapi oleh responden pada pernyataan tentang metode yang dipakai masih ada yang belum sesuai prosedur yang tepat dan memenuhi kebutuhan para peserta.
2. Berdasarkan dari interval skor analisis deskriptif, maka skor total variabel Kompetensi termasuk ke dalam kategori “terendah”. Ditanggapi oleh responden pada pernyataan “pengetahuan serta pengalaman yang dimiliki beberapa responden belum memenuhi standar instansi”, dan pernyataan “Saya memiliki keterampilan dan keahlian yang sesuai dengan latar pendidikan dan pekerjaan saat ini.”
3. Untuk meningkatkan kompetensi pegawai sendiri seperti yang diungkapkan oleh Mangkunegara yaitu dengan cara melaksanakan Pendidikan dan Pelatihan, hal ini ditunjukkan oleh indikator kompetensi tentang pengetahuan dimana kita harus memiliki wawasan yang cukup dan dapat di andalkan.
4. Bagi BPSDM Provinsi Jawa Barat diharapkan harus lebih meningkatkan Pendidikan dan Pelatihan yang baik sehingga dapat meningkatkan Kompetensi Pegawai, yang artinya dapat juga meningkatkan capaian dari BPSDM Provinsi Jawa Barat.
5. Bagi pembaca hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukkan pada pengetahuan pembaca dan menambah wawasan masyarakat sebagai bacaan ilmiah.
6. Bagi peneliti yang akan datang, penelitian ini hendaknya lebih di kembangkan lagi agar dapat memberikan manfaat yang lebih besar sehingga di anjurkan bagi penelitian selanjutnya agar dapat menggunakan data yang lebih banyak lagi sehingga hasil penelitiannya lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

<https://bpsdm.jabarprov.go.id/>

Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Remaja Rosdakarya.

- Rifai, Ahmad, Adam Idris, dan Iman Surya. (2018). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Di Sekretariat Daerah Kota Samarinda. *eJournal Ilmu Pemerintahan*, 2017, 6 (2): 1001-1012 ISSN 2477-2458 (online), ISSN 2477-2631 (cetak), ejournal.ip.fisip-unmul.ac.id.
[http://ejournal.ip.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2018/07/01_format_artikel_ejournal_mulai_hlm_ganjil%20\(07-30-18-10-24-43\).pdf](http://ejournal.ip.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2018/07/01_format_artikel_ejournal_mulai_hlm_ganjil%20(07-30-18-10-24-43).pdf)
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta : Prenada Media Group.
- Sudaryono. (2018). *Metodologi Penelitian*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Undang-undang Pasal 12 (1) PP Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS.
<https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/5831/pp-no-11-tahun-2017>.
- Undang-undang Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia No. 5 tahun 2018 tentang pengembangan kompetensi pegawai aparatur sipil negara .
<https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/227390/peraturan-lan-no-5-tahun-2018>