

---

---

## **Komparasi Kinerja Pegawai Sebelum Dan Sesudah Mengikuti Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Pada Badan Perencanaan Penelitian Pengembangan Daerah (Bappeda) Provinsi Gorontalo**

*Agus Hakri Bokingo*

*Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia*

*E-mail: [agushakri@ung.ac.id](mailto:agushakri@ung.ac.id)*

---

**Abstract:** *This study aims to determine the results of a comparative test of Employee Performance Before and After Participating in Education and Training (Training). This study uses a quantitative approach method. The types and sources of data in this study were obtained from primary data by distributing questionnaires as well as secondary data from documents obtained from the agency. The sample used in collecting primary data was 37 respondents from the agency's employees. The data analysis technique used in this study is the analysis of the different test (Paired Sample Test). Based on the results of the study, it showed that there were significant differences before and after attending education and training (training) with an average value of 5.51351 and a t value of 7.665 with a significant level of p-value  $0.000 < \alpha = 0.05$  so that  $H_0$  was rejected and  $H_a$  accepted. This shows that there are differences between employee performance before and after attending Education and Training (training).*

**Keywords:** *Performance; Education and Training*

---

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hasil uji komparasi Kinerja Pegawai Sebelum dan Sesudah Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan (Diklat). Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Jenis dan sumber data dalam penelitian ini didapatkan dari data primer dengan melakukan penyebaran kuesioner serta data sekunder dari dokumen yang diperoleh dari instansi tersebut. Sampel yang digunakan dalam pengumpulan data primer adalah sebanyak 37 responden dari pegawai instansi tersebut. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis Uji Beda (Paired Sampel Test). Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan Sebelum dan Sesudah Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan (diklat) dari nilai rata-rata sebesar 5,51351 dan nilai t sebesar 7,665 dengan tingkat signifikan P-Value  $0.000 < \alpha = 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan antara kinerja pegawai sebelum dan sesudah mengikuti pendidikan dan pelatihan (diklat).

**Kata Kunci:** *Kinerja; Pendidikan dan Pelatihan*

### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peran SDM dan sebagai salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi/instansi untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan organisasi/instansi maka salah satu hal yang perlu dilakukan atasan adalah memberikan daya pendorong yang dapat meningkatkan gairah pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan atau tugas dengan baik dan tepat. Setiap usaha individu dapat menghasilkan kinerja yang tinggi jika individu bekerja dengan baik atau optimal seperti yang diharapkan organisasi/instansi. Sering berkembangnya organisasi maka pegawai dituntut untuk lebih terampil dan terlatih dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas yang diberikan. Maka dalam hal ini perlu adanya pendidikan dan pelatihan pegawai untuk kemampuan nyata yang dapat mengerjakan pekerjaan serta mendorong pegawai untuk membagi dan bertanggung jawab atas pekerjaannya. Dengan adanya pendidikan dan pelatihan yang diberikan instansi, maka akan tercapai kinerja yang baik serta mampu berusaha untuk meningkatkan kinerja dalam bagianya. Setelah dilaksanakan pendidikan dan pelatihan maka dapat diharapkan adanya hasil untuk meningkatkan pekerjaannya.

Badan Perencanaan, Penelitian, dan Pengembangan daerah (BAPPEDA) Provinsi Gorontalo sebagai salah satu organisasi/perangkat daerah adalah untuk membantu pemerintah Provinsi

Gorontalo dalam bidang perencanaan dan pengendalian program pengembangan daerah Provinsi Gorontalo. Berdasarkan observasi pada Badan Perencanaan, Penelitian, dan Pengembangan daerah (BAPPPEDA) Provinsi Gorontalo bahwa organisasi/instansi tersebut telah menyelenggarakan program DIKLAT (Pendidikan dan Pelatihan) yang dianggarkan dan dilaksanakan langsung di lingkungan organisasi maupun diluar organisasi pemerintah pusat atau swasta yang bekerja sama dengan pemerintah yang dilakukan dalam jangka waktu 6 bulan sekali yang berarti dalam 1 tahun 2 kali pendidikan dan pelatihan. Metode DIKLAT dilakukan dengan membrikan materi, diskusi, dan mentoring. salah satu cara yang dapat dilakukan oleh instansi Badan Perencanaan, Penelitian, Pengembangan Daerah (BAPPPEDA) Provinsi Gorontalo adalah upaya untuk meningkatkan kinerja dengan melakukan pendidikan dan pelatihan (Diklat) serta pengembangan yang dibutuhkan dalam pekerjaan karena untuk mencapai kinerja yang diharapkan dalam organisasi yaitu para pegawai harus mendapatkan program pendidikan dan pelatihan yang memadai untuk pekerjaannya. karena latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dan seseorang yang menduduki bidang/jabatan tersebut bukan karena kemampuannya melainkan tersedianya bidang/jabatan yang ada, Sehingga hal ini pegawai perlu penambahan kemampuan yang mereka perlukan.

### **Kinerja Pegawai**

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan pegawai sehingga mempengaruhi seberapa besar banyak kontribusi pegawai kepada instansi atau organisasi. Menurut Simammora (2014) bawah kinerja pegawai memiliki tiga indikator yaitu sebagai berikut: 1) Kuantitas merupakan hasil kerja yang meliputi jumlah produksi kegiatan yang dihasilkan, 2) Kualitas merupakan hasil kerja yang meliputi kesesuaian produksi kegiatan dengan acuan ketentuan yang berlaku sebagai standar proses pelaksanaan kegiatan mauapun rencana organisasi 3) Ketetapan waktu merupakan penyelesaian pekerjaan yang pemenuhan kesesuaian yang dibutuhkan atau diharapkan dalam kegiatan. Menurut Haibuan (2015) Pendidikan merupakan proses peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan secara menyeluruh. Sedangkan menurut Samsudin (2019) pelatihan merupakan bagian dari pendidikan. Pelatihan bersifat spesifik, praktis dan segera. Spesifik berarti pelatihan berhubung dengan bidang pekerjaan yang dilakukan. Praktis dan segera berarti yang sudah dilatihkan dapat dipraktikan. Umumnya pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan kerja dalam waktu yang relatif singkat (pendek). Suatu pelatihan berupaya menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan yang dihadapi.

### **Pendidikan dan Pelatihan**

Ada beberapa indikator-indikator pendidikan dan pelatihan menurut Rea, 2014 (Manulang, 2018) yaitu sebagai berikut: 1) Isi Pendidikan dan Pelatihan, apakah isi program pelatihan relevan dan sejalan dengan kkebutuhan pelatihan dan apakah pelatihan tersebut up to date, 2) Metode Pendidikan dan Pelatihan, apakah metode yang diberikan sesuai dengan subjek dan apakah metode pelatihan sesuai dengan gaya belajar peserta pelatihan, 3) Lama waktu Pendidikan dan Pelatihan, yaitu berapa lama waktu pemberian materi pokok yang harus dipelajari dan seberapa cepat tempo penyapain materi tersebut 4) Fasilitas dan Pendidikan dan Pelatihan, apakah penyelenggaraan pelatihan dapat dikendalikan oleh instruktur, apakah relevan dengan jenis pelatihan.

Adapun indikator pendidikan dan pelatihan menurut Berry dan Umar, 2011 (Harend, 2020) yaitu sebagai berikut :1) Reaksi (Reaction), tingkat reaksi adalah untuk mengetahui kepuasan peserta terhadap pelaksanaan suatu diklat. Bertujuan untuk tingkat kepuasan peserta dapat dilakukan dengan mengukur beberpa aspek dalam diklat. Aspek itu meliputi: pelayanan panitia penyelenggaraan, kualitas instruktur, kurikulum materi pelatihan, metode belajar, fasilitas utama dan fasilitas pendukung dan kebermaknaan isi diklat, 2) Pembelajaran (Learning), tingkat pembelajaran adalah untuk tngkat tambahan pengetahuan, keterampilan maupun perubahan sikap peserta setelah mengikuti diklat. Bertujuan untuk mengetahui sejauh mana daya serap peserta setelah mengikuti diklat, 3) Perilaku (Behaviour), tingkat perilaku untuk mengetahui tingkat perubahan perilaku kerja peserta diklat setelah kembali kelingkungan kerjanya. Perilaku yang dimaksud disini adalah perilaku kerja yang ada hubungannya langsung dengan materi diklat dan bukan perilaku dalam konteks personal yang diketahui ialah seberapa jauh perubahan sikap mental, perbaikan pengetahuan atau penambahan keterampilan peserta ini diimplementasikan dalam lingkungan kerja. 4) Akhir (Result), tingkat akhir adalah untuk mengetahui dampak perubahan perilaku kerja peserta diklat terhadap tingkat produktivitas

perusahaan. Bertujuan untuk menguji dampak diklat terhadap kelompok kerja atau perusahaan secara keseluruhan.

### **Hubungan Pendidikan, Pelatihan dengan Kinerja Pegawai**

Hubungan antara pendidikan dengan kinerja pegawai saling mempengaruhi dimana diasumsikan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan respon terhadap suatu organisasi. Hal ini sejalan dengan pemikiran dari Sudiro (Pakpahan, 2014) yang mengatakan salah satu cara meningkatkan kualitas sumber daya manusia organisasi ialah melalui program pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan terencana dan sistematis. Dengan kata lain pendidikan dan pelatihan dalam organisasi atau instansi adalah perbaikan kinerja pegawai meliputi knowledge dan keterampilan yang mendukung, serta pembentukan sikap setiap para pegawai sesuai dengan apa yang diinginkan oleh organisasi.

Menurut Daryanto dan Bintoro (2014) setiap kegiatan dibidang pendidikan dan pelatihan pada dasarnya adalah usaha-usaha untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap atau sering disebut kompetensi. Agar dapat menghasilkan kinerja yang berhasil. Kegiatan pendidikan dan pelatihan dilaksanakan sebagai upaya untuk menanggulangi kesenjangan dalam pelaksanaan tugas/pekerjaan yang disebabkan kemampuan teknis atau kurangnya kemampuan manajer.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui perbedaan kinerja pegawai sebelum dan sesudah mengikuti diklat. Berdasarkan metode penyusunan yang digunakan serta pengertian penelitian tersebut, maka variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas (independent). Penelitian ini menggunakan metode survey dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan pada Badan Perencanaan Penelitian Pengembangan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Gorontalo dengan sampel sebanyak 37 responden dari pegawai instansi tersebut. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu menggunakan teknik observasi, wawancara, dan penyebaran angket serta dokumentasi yang diperoleh dari instansi tersebut. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Validitas, Uji Reabilitas, Uji Normalitas dan Uji Beda (Paired Sampel t-test).

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Terdapat perbedaan kinerja pegawai sebelum dan sesudah mengikuti pendidikan dan pelatihan (diklat). Setelah diberikan pendidikan dan pelatihan (diklat) kinerja pegawai semakin membaik dikarenakan pengetahuan serta kemampuan atau keterampilan pegawai meningkat. Perbedaan kinerja pegawai sebelum dan sesudah pendidikan dan pelatihan (diklat) terlihat dari hasil uji paired sampel statistic yang menjelaskan bahwa rata-rata kinerja pegawai sebelum dan sesudah mengikuti pendidikan dan pelatihan (diklat) memiliki selisih yang cukup baik atau sedikit yaitu nilai sebelum diklat sebesar 37,3514 sedangkan nilai sesudah diklat sebesar 42,8649 Hal ini menjelaskan bahwa dengan pemberian pendidikan dan pelatihan (diklat) dapat memberi pengaruh pada pegawai dalam meningkatkan kinerjanya hanya saja perlu untuk memaksimalkan pendidikan dan pelatihan (diklat) yaitu dengan memahami dahulu kebutuhan pegawai sebagai peserta diklat. Semakin spesifik yang diketahui tentunya akan semakin maksimal dilakukan terhadap yang bersangkutan. Hal-hal dasar yang perlu diperhatikan yaitu kemampuan pegawai yang hendak dikembangkan dan kelemahan pegawai yang perlu ditingkatkan. Kemudian metode pelatihan adalah hal penting juga yang harus dipersiapkan mulai dari metode belajar dan materi yang diarahkan dan diajarkan oleh instruksi itu harus terarah dan jelas sehingga pemahaman dari setiap point-point penting mengenai diklat tersampaikan pada peserta yang mengikuti diklat khususnya materi dalam bidang pekerjaannya serta didukung juga dengan fasilitas untuk menunjang pelaksanaan diklat. Untuk mengukur hasil akhir dari setiap individu dapat dilakukan dengan memberikan kesempatan- kesempatan untuk melakukan kegiatan-kegiatan praktis/memberikan waktu untuk mempraktekan materi yang telah diberikan maka tujuan yang ingin disampaikan dari materi tersebut dapat tercapai sehingga keterampilannya semakin meningkat dan berkompeten dibidang pekerjaannya serta dapat bertanggung jawab dalam menyelesaikan masalah atau hambatan yang dialami dalam bidang pekerjaannya.

Berdasarkan hasil yang didapatkan dilihat dari hasil uji Paried Sampel T-test menjelaskan bahwa nilai rata-rata Kinerja Pegawai Sebelum dan Sesudah Mengikuti Diklat 5,51351, dan nilai t sebesar 7,665 dengan tingkat signifikan  $\square$  Value 0.000  $< \alpha = 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai Sebelum Diklat berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sesudah Diklat pada Badan Perencanaan Penelitian Pengembangan Daerah (BAPPPEDA) Provinsi Gorontalo. Hal ini menjelaskan bahwa pegawai yang sudah mengikuti pendidikan dan pelatihan (diklat) dapat menerapkan pengetahuan atau hasil yang didapatkan saat mengikuti diklat sehingga kinerja pegawai yang sebelumnya tidak tercapai bisa tercapai dan hasil kerja yang didapatkan lebih baik setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan (diklat) dibandingkan dengan sebelumnya.

Dilihat dari penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa penerapan pendidikan dan pelatihan (diklat) pada instansi tersebut memeberikan peneingkatan kinerja pegawai sesuai yang diharapkan. Menurut Umar (2012) mengartikan pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu untuk kebutuhan sekarang dan untuk menyiapkan pegawainya siap memngku jabatan tertentu di masa yang akan datang. Pendidikan dan Pelatihan dapat dikatakan berhasil apabila dalam diri para peseta pelatihan tersebut terjadi suatu proses transformasi. Proses transformasi tersebut dapat dinyatakan berlangsung dengan baik apa bila terjadi dua hal yaitu: peningkatan kemampuan dalam melaksanakan tugas dan perubahan perilaku yang tercermin pada sikap, disiplin, dan etos kerja tersebut dengan demikian arti penting pendidikan dan pelatihan adalah untuk meningkatkan kinerja pegawai dan menghasilkan prestasi yang memeuaskan dalam suatu organisasi atau instasnsi.

Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu Yuniarti Nasution (2018) dengan judul Analisis perbedaan kinerjakaryawan sebelum dan sesudah pelatihan pada PT. Bank Rakyat Indonesia, TBK Kantor Cabang Serui. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan sbelum dan sesudah pelatihan. Hal ini dibuktikan dengannilai signifikan 0,019 sehingga signifikan lebih kecil dari 0,05. Dan dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat mperbedaan yang signifikan dari kinerja karyawan sebelum dan sesudah pelatihan.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Komparasi Kinerja Pegawai Sebelum dan Sesudah Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan (diklat), Menunjukkan bahwa dari hasil olah data keseluruhan terdapat perbedaan yang signifikan dimana saat mengikuti diklatkinerja pegawai yang sebelumnya tidak tercapai bisa tercapai dan hasil kerja yang didapatkan lebih baik setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan (diklat) dibandingkan dengan sebelumnya.Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan kinerja pegawai sbelum dan sesudah mengikuti pendidikan dan dan Pelatihan Pada BAPPPEDA Provinsi Gorontalo.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Derwanto dan Bintoro. (2014). Manajemen Diklat. Yogyakarta: Gava Media
- Femica Maydinda Harend, dkk. (2020). Komparasi Kinerja Pegawai Sebelum dan Sesudah Mengikuti Diklat Pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Provinsi Gorontalo, 3 (1), 7–12.
- Hasibuan, Malayu. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Askara.
- Manulang, Ida. M. (2018). Perbandingan Kinerja Karyawan Sebelum Dan Sesudah Asia Cabang Medan, 18 (2), 114–133.
- Nasution, Yunita. (2018). Analisis Perbedaan Kinerja Karyawan Sebelum Dan Sedudah Pelatihan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia, TBK Kantor Cabang Serui, 5(3), 3780–3788.
- Pakpahan, Edi Saputra. (2014). Pengaruh penidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai (studi pada badan kprgwaian darah kta malalang). Malang: Universits Brawijaya.
- Samsudin, Sadili. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Setia

Simammora, Henry. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN.

Umar, Tirtarahardja. (2012). Pengantar Pendidikan. Jakarta: Rineka Cipta.

Nasution, Yunita. (2018). Analisis Perbedaan Kinerja Karyawan Sebelum Dan 91 Sedudah Pelatihan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia, TBK Kantor Cabang Serui, 5(3), 3780–3788.