



**Pengaruh Pendidikan dan Latihan Terhadap Kompetensi  
Pegawai Di Sekretariat Dinas Bina Marga dan Bina  
Konstruksi Provinsi Sumatera Utara**  
*The Effect of Education and Training on Employee  
Competence at the Secretariat of the Office of Highways and  
Construction of North Sumatra Province*  
**Hestita Br. Barus <sup>1)</sup> \*, Usman Tarigan <sup>2)</sup>, Nina Angelia <sup>3)</sup>**

Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik, Universitas Medan Area,  
Indonesia

Program Studi Magister Administrasi Publik, Universitas Medan Area, Indonesia

Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik, Universitas Medan Area,  
Indonesia

**Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kompetensi Kerja Pegawai di Sekretariat Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Utara. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Sampel penelitian ini adalah seluruh Pegawai di Dinas Bina Marga dan Bina Kontruksi yaitu sebanyak 46 orang pegawai. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah penelitian kepustakaan, Penelitian lapangan, kuesioner, wawancara. Teknik analisis data dilakukan dengan cara Regresi Sederhana, menguji signifikan hipotesis dipergunakan rumus signifikan uji t, dan uji Koefisien Determinan. Hasil penelitian terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kompetensi Kerja Pegawai di Sekretariat Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Utara, Nilai t hitung variabel pendidikan dan pealtihan adalah 6,750 dan nilai t tabel 1.680 maka thitung>tabel (6,750>1.680) sehingga dapat disimpulkan bahwa dari variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan (0,000<0,05) secara parsial terhadap komptensi pegawai. Adapun kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kompetensi Kerja Pegawai di Sekretariat Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Utara.

**Kata Kunci:** Pengaruh, Pendidikan dan Pelatihan, Kompetensi Pegawai.

**Abstract**

*The purpose of this study was to determine the Effect of Education and Training (Diklat) on Employee Work Competence at the Secretariat of the Office of Highways and Construction of North Sumatra Province. The research method used in this research is quantitative method. The sample of this research is all employees at the Bina Marga and Bina Construction Offices as many as 46 employees. Data collection techniques in this study are library research, field research, questionnaires, interviews. The data analysis technique was carried out by means of simple regression, testing the significance of the hypothesis used the significant formula t test, and the determinant coefficient test. The results of the study, there is a positive and significant influence between Education and Training (Diklat) on Employee Work Competence at the Secretariat of the Department of Highways and Construction of North Sumatra Province, the t value of the education and training variables is 6.750 and the t table value is 1.680, then tcount> t table ( 6,750> 1,680) so that it can be concluded that the education and training variables have a positive and significant effect (0,000 <0.05) partially on employee competency. The conclusions of this study indicate that there is a positive and significant influence between Education and Training (Diklat) on Employee Work Competence at the Secretariat of the Office of Highways and Construction of North Sumatra Province..*

**Keywords:** Influence, Education and Training, Employee Competence..

**How to Cite:** Barus, Hestita. Tarigan, Usman. & Angelia, Nina. (2020). Pengaruh Pendidikan dan Latihan Terhadap Kompetensi Pegawai Di Sekretariat Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ilmu Pemerintahan, Administrasi Publik, Ilmu Komunikasi (JIPIKOM)*, 2(2) 2020: 79-85,

\*E-mail: [hestitabrbarus@gmail.com](mailto:hestitabrbarus@gmail.com)

ISSN 2550-1305 (Online)



## **PENDAHULUAN**

Kebijakan pengembangan kompetensi kerja aparatur birokrasi yang selama ini mendapat perhatian lebih besar ialah pendidikan dan pelatihan (Diklat). Pendidikan dan pelatihan dipandang sebagai instrumen utama untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang mencakup peningkatan pengetahuan, peningkatan keahlian dan keterampilan, dan perubahan sikap dan perilaku, dan koreksi terhadap kelemahan kinerja. Dengan kata lain, pendidikan dan Pelatihan dianggap merupakan instrumen kebijakan yang dianggap paling efektif untuk mencapai kompetensi kerja yang dipersyaratkan oleh suatu jabatan dalam birokrasi.

Pendidikan dan pelatihan PNS yang selanjutnya disebut DIKLAT adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil. Diklat Bertujuan: 1) Meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan instansi; 2) Menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan; 3) Memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, dan pemberdayaan masyarakat; 4) Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik (Mujiburrahman, 2011).

Secara umum Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) bertujuan untuk memberikan kesempatan kepada personil dalam meningkatkan kecakapan dan keterampilan mereka, terutama dalam bidang-bidang yang berhubungan dengan kepemimpinan atau manajerial yang diperlukan dalam pencapaian tujuan organisasi. Pengertian Pendidikan secara umum adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dalam dirinya. Sedangkan pengertian pelatihan adalah usaha terencana oleh organisasi untuk memfasilitasi pembelajaran pegawai atas kompetensi yang berkaitan dengan pekerjaan. Umumnya pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan kerja dalam waktu relatif singkat. Pelatihan merupakan bagian dari pendidikan. Pelatihan bersifat spesifik, praktis dan segera. Spesifik berarti pelatihan berhubungan dengan bidang pekerjaan yang dilakukan. Praktis dan segera berarti yang sudah dilatihkan dapat dipraktikkan (Mujiburrahman, 2011).

Pemerintah pusat dan pemerintah daerah memberikan perhatian terhadap pengembangan kompetensi kerja aparatur baik dari segi perencanaan program, penyediaan sarana dan prasarana maupun anggaran yang memadai. Kompetensi aparatur sipil negara (ASN) berperan penuh dalam menjawab tantangan dan perubahan zaman yang dinamis. Kompetensi tersebut dapat berpengaruh dan berdampak buruk terhadap kinerja organisasi, apabila kompetensi yang dimiliki oleh ASN tidak dikembangkan. Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang ASN (Manalu

dkk., 2018), sistem merit merupakan kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan. Kompetensi adalah alat dasar untuk berkompetisi. Untuk itu, kompetensi harus dimiliki ASN sebagai bekal dalam 'berkompetisi'. Setelah seseorang menang berkompetisi maka yang diwujudkan adalah kinerja.

Pengertian Kompetensi menurut Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil (PNS), Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang PNS, berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya (Sudarto, 2011). Pengertian Kompetensi menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Kompetensi kerja adalah Kemampuan Kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Sedangkan Definisi Standar Kompetensi menurut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 38 Tahun 2017 Tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan seorang Aparatur Sipil Negara dalam melaksanakan tugas jabatan (Nugraha dan Sulastri, 2018).

Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Utara merupakan Perangkat Daerah yang bertugas membantu dan melaksanakan urusan Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Utara. Sekretariat merupakan bagian organisasi yang menangani pekerjaan dan urusan yang menjadi tugas sekretaris; kepaniteraan (Siregar, 2011). Sekretariat bertugas dalam penyelenggaraan pengelolaan Umum, Kepegawaian, Keuangan, program, Akuntabilitas, dan Informasi Publik (Rizal, 2011). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kompetensi Kerja Pegawai di Sekretariat Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Utara.

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, yang digunakan untuk mendapatkan sebuah solusi dalam suatu masalah dengan cara mengumpulkan data-data, dan menganalisis dengan teknik korelasi sederhana sehingga memberikan suatu gambaran tentang suatu keadaan secara objektif berdasarkan teori yang sudah ada.

Populasi penelitian yaitu seluruh pegawai di Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Utara yang mengikuti diklat khususnya di Sekretariat Dinas Bina Marga dan bina Konstruksi Provinsi Sumatera Utara sebanyak 46 orang. Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini adalah Sampling Jenuh (*Total Sampling*). Jadi sampel penelitian ini adalah seluruh Pegawai di Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi yaitu sebanyak 46 orang pegawai. Dalam melaksanakan pengumpulan data maupun

keterangan yang diperlukan penelitian ini, penulis menggunakan empat cara yakni: a. Penelitian kepustakaan (*library research*); b. Penelitian lapangan (*field research*); c. Kuesioner; Wawancara (Sugiyono, 2014).

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif yaitu metode penelitian menggunakan data berupa angka-angka dan analisis yang menggunakan statistik untuk mengambil kesimpulan dari pada permasalahan hipotesis (Sugiyono, 2014). Teknik analisis data yang digunakan adalah: a. Hipotesis dianalisis dengan menggunakan rumus Regresi Sederhana; b. Untuk menguji signifikan hipotesis dipergunakan rumus signifikan uji t; c. Uji Koefisien Determinan.

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel bebas (Pendidikan dan Pelatihan) terhadap variabel terikat (Kompetensi Pegawai). Analisis dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS versi 18 dengan menggunakan metode *enter* (Sugiyono, 2014). Metode ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat.

Tabel 1. Regresi Linear Sederhana Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	3.783	4.791	
	Total Variabel Y	1.037	.154	.713

a. Dependent Variable: Total Varibel X

Persamaan Regresi Linier sederhana dapat diperoleh dari Tabel diatas sebagai berikut:

$$Y=a+bX$$

Keterangan :

Y : Variabel Terikat

a : Nilai intercept (Kostanta)

b : Koefisien regresi

X : Variabel Bebas

Secara umum rumus persamaan regresi lenear sederhana adalah  $Y=a+bx$ . Sementara untuk mengetahui nilai koefisien regresi tersebut kita dapat berpedoman pada output yang berada pada tabel coefficients.

a= angka kostanta dari unstandardized coefficients. Dalam kasus ini nilainya sebesar 3.783 Angka ini meruoakan angka konstan yang mempunyai arti bahwa jika tidak ada Pendidikan dan Pelatihan (X) maka nilai konsisten Kompetensi Pegawai (Y) adalah sebesar 3.783.

b= angka koefisien regresi. Nilainya sebesar 1,037. Angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1% tingkat pendidikan dan pelatihan, maka kompetensi

pegawai akan meningkat 1,037. Karena nilai koefisien bernilai positif (+), maka dengan demikian dapat diartikan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif terhadap kompetensi pegawai. Sehingga persamaan regresinya adalah  $Y=3.783+1,037X$

### Uji Determinasi

Pengujian determinan dilakukan untuk melihat seberapa jauh kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat Sugiyono (2014). Nilainya adalah 0-1 jika Adjusted R square semakin mendekati 1 maka model semakin baik.

**Tabel 2**  
**Pengujian Determinasi**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.713 <sup>a</sup>	.509	.498	4.04476	.509	45.561	1	44	.000

a. Predictors: (Constant), Total Variabel Y

Pada Tabel 27 bahwa dari nilai koefisien determinasi Adjusted R Square sebesar 0,509 berarti 50,9% variabel pendidikan dan pelatihan dapat dijelaskan oleh kompetensi pegawai, sedangkan sisanya 49,1% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

### Uji Statistik t

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh suatu variabel bebas secara parsial (individual) terhadap variasi variabel terikat. Kriteria pengujianya adalah:

Kriteria pengambilan keputusan adalah:

Ho diterima jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

Ho ditolak jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

Hasil pengujian adalah :

Tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) = 5% dan derajat kebebasan (df) = (n-k)

n = jumlah sampel, n = 46

k = jumlah variabel yang digunakan, k = 2

Derajat kebebasan/ degree of freedom(df) = (n-k) = 46-2 =44 Uji-t yang dilakukan adalah uji satu arah, maka  $t_{tabel}$  yang digunakan adalah  $t_{0,05 (44)}$  =

**Tabel 2.8**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant )	3.783	4.791		.790	.434
	Total Variabel Y	1.037	.154	.713	6.750	.000

a. Dependent Variable: Total Varibel X

Nilai t hitung variabel pendidikan dan pelatihan adalah 6,750 dan nilai t tabel 1.680 maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6,750 > 1.680$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa dari variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan ( $0,000 < 0,05$ ) secara parsial terhadap kompetensi pegawai.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan keseluruhan hasil analisis data di atas maka dinyatakan bahwa penelitian ini dapat membuktikan kebenaran pendapat teoritis yang menyatakan adanya hubungan atau pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kompetensi kerja aparatur.

Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat dinyatakan diterima dengan sangat meyakinkan. Sebagaimana dikemukakan dalam uraian kajian pustaka di atas bahwa pendidikan dan pelatihan (diklat) PNS merupakan usaha mengurangi atau menghilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan pegawai dengan yang dikehendaki organisasi. Usaha tersebut dilakukan melalui peningkatan kemampuan kerja yang dimiliki pegawai dengan cara menambah pengetahuan dan keterampilan serta merubah sikap (Sedarmayanti, 2009).

Bagi aparatur pemerintah (PNS), pendidikan dan pelatihan (diklat) merupakan upaya yang dilakukan bagi PNS untuk meningkatkan kepribadian, pengetahuan dan kemampuannya sesuai dengan tuntutan persyaratan jabatan dan pekerjaannya sebagai pegawai negeri. Pendidikan dan pelatihan PNS merupakan proses “transformasi kompetensi sumber daya manusia aparatur pemerintah” yang menyentuh empat dimensi utama, yaitu dimensi spritual, intelektual, mental, dan phisikal yang terarah pada perubahanperubahan kualitas dari keempat dimensi sumber daya manusia aparatur tersebut (Sedarmayanti, 2009).

Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 juga menyebutkan bahwa sasaran pendidikan dan pelatihan jabatan PNS adalah terwujudnya PNS yang memiliki kompetensi (pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku) yang sesuai dengan persyaratan tugas jabatan atau pekerjaan masing-masing. Hasil penelitian ini

memberikan implikasi penting yaitu perlunya meningkatkan pendidikan dan pelatihan (diklat) kepada para aparatur, baik diklat struktural/penjenjangan maupun diklat teknis dan diklat fungsional, sehingga mereka lebih memiliki kompetensi kerja yang tinggi atau memadai dalam melaksanakan tugas dan jabatan.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan masing-masing variabel tersebut dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kompetensi Kerja Pegawai di Sekretariat Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Utara. Nilai koefisien determinasi Adjusted R Square sebesar 0,509 berarti 50,9% variabel pendidikan dan pelatihan dapat dijelaskan oleh kompetensi pegawai, sedangkan sisanya 49,1% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini. Nilai t hitung variabel pendidikan dan pelatihan adalah 6,750 dan nilai t tabel 1.680 maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6,750 > 1,680$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa dari variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan ( $0,000 < 0,05$ ) secara parsial terhadap kompetensi pegawai.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Nugraha, D.S. & Sulastri, L (2018). Pengaruh Faktor Kompetensi Perencana, Faktor Data, Serta Faktor Anggaran terhadap Efektivitas Perencanaan Penanggulangan Bencana Alam di Kabupaten Sumedang. *Jurnal Administrasi Publik : Public Administration Journal : Public Administration Journal (Public Administration Journal)*. 8 (2): 172-177.
- Manalu, M. Nasution, H.T. Nasution, I. (2018). Pengembangan Kapasitas Aparatur Pemerintah Desa Di Desa Aek Korsik Kecamatan Aek Kuo Kabupaten Labuhan Batu Utara, *PERSPEKTIF*, 7 (2): 55-59.
- Mujiburrahman, (2011), Hubungan Antara Pendidikan, Motivasi Dan Budaya Kerja Dengan Kinerja Pegawai (Studi Pada Inspektorat Kabupaten Aceh Timur), *Jurnal Administrasi Publik : Public Administration Journal : Public Administration Journal*, 1 (2):160-169.
- Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil.
- Rizal, M.F., (2011), Analisis Kinerja Aparatur Birokrasi (Studi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Timur), *Jurnal Administrasi Publik : Public Administration Journal : Public Administration Journal*, 1 (2): 112-129.
- Siregar, H., (2011), Analisis Kinerja Aparatur Birokrasi (Studi pada Bagian Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu), *Jurnal Administrasi Publik : Public Administration Journal : Public Administration Journal*, 1 (1): 51-64.
- Sudarto, (2011), analisis kompetensi dan kinerja aparatur pada Dinas sosial dan tenaga kerja kabupaten karo, *Jurnal Administrasi Publik : Public Administration Journal : Public Administration Journal*, 1 (1): 102-111.
- Sugiyono, (2014). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, (2014). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.