

Pengaruh Implementasi Program Diklat Prajabatan terhadap Kinerja Aparat di Kantor Camat Baranti Kabupaten Sidenreng Rappang

Dian Nugraha Zadry^{1*}, Monalisa Ibrahim², Lukman³

^{1,2,3} Universitas Muhammadiyah Sidenreng Rappang, Sidenreng Rappang Indonesia ; dnugrahadry@gmail.com

* Correspondence : dnugrahadry@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh implementasi program diklat prajabatan terhadap kinerja aparat di Kantor Camat Baranti Kabupaten Sidenreng Rappang. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah 12 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, kuesioner, dan studi pustaka dengan teknik pengolahan dan analisis data menggunakan *IBM SPSS Statistics 26*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Implementasi Program Diklat Prajabatan terhadap Kinerja Aparat dari hasil olah kuesioner berdasarkan hasil rekapitulasi variabel implementasi program diklat prajabatan dengan hasil persentase 83,8% berada pada kategori sangat baik dan rekapitulasi variabel kinerja aparat dengan hasil 88,5 % berada pada kategori sangat baik. Selain itu Pengaruh Implementasi Program Diklat Prajabatan terhadap Kinerja Aparat di Kantor Camat Baranti Kabupaten Sidenreng Rappang dikategorikan “berpengaruh/signifikan”. Dari hasil uji Anova di dapatkan F hitung yang diperoleh sebesar 38,763 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan variabel independen berpengaruh signifikan dan probabilitas jauh di atas 0,05 secara parsial nilai t hitung $6,226 \geq t$ tabel 1,812 artinya Implementasi Program Diklat Prajabatan berpengaruh/signifikan terhadap Kinerja Aparat di Kantor Camat Baranti Kabupaten Sidenreng Rappang.

Kata kunci : *Implementasi Program, Diklat, Kinerja Aparat.*

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of the Implementation of the Pre-Service Training Program on the Performance of Officials at the Baranti Sub-District Office, Sidenreng Rappang Regency. This research uses a quantitative approach method. The population of this study was 12 people. The data collection techniques used were observation, questionnaires, and literature studies with data processing and analysis techniques using *IBM SPSS Statistics 26*. The results of this study indicate that the Implementation of the Pre-Service Training Program on Apparatus Performance from the results of processing the questionnaire based on the results of the recapitulation of the variable implementation of the pre-service training program with the percentage of 83.8% is in the very good category and the recapitulation of the apparatus performance variable with the results of 88.5% is in the very good category. In addition, the effect of the implementation of the pre-service training program on the performance of officials at the Baranti Sub-District Office, Sidenreng Rappang Regency is categorized as “influential/significant”. From the Anova test results, the F count obtained was 38.763 with a significant level of 0.000. This shows that the independent variable has a significant effect and the probability is far above 0.05 partially the t value is $6.226 \geq t$ table 1.812, meaning that the Implementation of the Pre-Service Training Program has a significant effect on the Performance of Officials at the Baranti Sub-District Office, Sidenreng Rappang Regency.

Keywords: *Program Implementation, Training, Apparatus Performance.*

Pendahuluan

Diklat terdiri dari dua konsep, pendidikan dan pelatihan. Pendidikan adalah suatu proses atau serangkaian tindakan yang dirancang untuk membantu seseorang memperoleh dan mengembangkan pengetahuan, keterampilan, nilai-nilai dan pemahaman tentang masalah-masalah yang luas dan kompleks yang perlu didefinisikan, ditelaah dan dipecahkan, serta topik studi yang sempit. Sementara itu, pelatihan adalah sebuah rancangan dan upaya yang terorganisir untuk mengubah atau meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap pegawai melalui pengalaman belajar, untuk menghasilkan kinerja yang produktif di dalam organisasi. (Bariqi, D., 2018)

Mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) bahwa "Penyelenggaraan diklat aparatur merupakan bagian integral dari pendayagunaan aparatur negara". Oleh karena itu Pendidikan dan Pelatihan (diklat), perlu menjadi alat yang dapat membantu aparatur pemerintah dalam melaksanakan setiap tugas pemerintahan dan pembangunan nasional. Pendidikan dan pelatihan merupakan kegiatan yang dirancang dalam rangka mempersiapkan pegawai baru, supaya lebih siap dalam mengemban dan melaksanakan setiap tugas pemerintahan.

Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil (PNS), ditetapkan bahwa salah satu jenis Diklat yang strategis untuk mewujudkan PNS sebagai bagian dari ASN menjadi profesional seperti tersebut diatas adalah Diklat Prajabatan. Diklat ini dilaksanakan dalam rangka memperluas wawasan kepada CPNS bagaimana untuk menjadi PNS yang dapat memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Kompetensi inilah yang kemudian berperan dalam membentuk karakter PNS yang kuat, yaitu PNS yang mampu bersikap dan bertindak profesional dalam melayani masyarakat.

Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) merupakan kegiatan pengembangan sumber daya manusia yang bertujuan untuk memperluas pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan serta meningkatkan kinerja pegawai. Tujuan pendidikan dan pelatihan (Diklat) adalah untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian pegawai. Oleh karena itu, organisasi yang ingin berkembang hendaknya memperhatikan dengan baik pendidikan dan pelatihan pegawai sehingga dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai. (Samad et al., 2022)

Kinerja merupakan hasil kerja seorang pegawai dalam menjalankan pekerjaannya, dan kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja yang dicapai sumber daya manusia per satuan periode waktu dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi. Tohardi (2002) juga berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja seorang pekerja didalam sebuah proses manajemen atau suatu perusahaan secara keseluruhan dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara kongkrit dan dapat diukur (dibandingkan secara standar yang telah ditentukan). (Boe, 2014)

Dalam meningkatkan kapasitas kinerja aparatur sipil negara (ASN) adalah dengan menghubungkan pendidikan dan pelatihan (diklat). Jika program Diklat dengan kinerja ASN dirasakan adil dan kompetitif oleh pegawai, maka instansi tersebut akan lebih mudah untuk menarik pegawai yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi pegawai agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas kerja pegawai meningkat (Mota, 2014). Sehingga dapat meningkatkan motivasi untuk meningkatkan kinerja terhadap aparatur.

Peningkatan mutu dan kualitas sumber daya manusia menjadi hal yang sangat penting bagi setiap organisasi, termasuk di sektor pemerintahan. Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kompetensi dan kualitas pegawai pemerintahan adalah melalui implementasi program diklat. Diklat menjadi sarana penting dalam menciptakan pegawai yang berkualitas dan profesional.

Pada Kantor Camat Baranti diharapkan diklat prajabatan yang diikuti oleh para aparatur terkait dengan pengembangan skill dan keterampilan agar dapat meningkatkan kinerja, kompetensi, profesionalisme, dan mengatasi tantangan seperti penerapan teknologi informasi yang memadai, serta peningkatan pelayanan publik yang optimal. Namun pada kenyataannya, di Kantor Camat Baranti terdapat beberapa aktivitas layanan kepada masyarakat masih menggunakan cara manual, seperti peralatan atau sarana tidak digunakan sebagaimana mestinya padahal telah tersedia untuk memperlancar atau mempermudah kegiatan atau aktivitas. Berdasarkan pada kenyataannya masih ada pegawai yang belum mampu mengoperasikan teknologi informasi berupa komputer, sehingga dampaknya pelayanan yang diberikan masih bersifat manual dan belum optimal. Masih ada pegawai yang bekerja belum sesuai dengan *Standar Operasional Prosedur (SOP)*. Hal ini berhubungan dengan kurangnya pengetahuan tentang SOP. Oleh karena itu perlunya pendidikan dan pelatihan (diklat) sehingga hasil yang dicapai sesuai dengan standar yang ada.

Beberapa penelitian terdahulu yang membahas tentang pengaruh implementasi program diklat prajabatan terhadap kinerja aparat yang digunakan sebagai acuan peneliti pada penelitian kali ini yakni, Nuraeni & Riyanto (2017) yang membahas efektivitas diklat berjenjang tingkat dasar terhadap peningkatan kompetensi, Nugraha (2020) yang membahas tentang pengaruh kinerja pegawai terhadap efektivitas organisasi, dan Laraga & Asiah (2022) yang membahas tentang implementasi kebijakan akreditasi lembaga diklat dan pengaruhnya terhadap budaya organisasi. Yang membedakan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yang digunakan yaitu pada bagian variabel dan metode penelitiannya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui implementasi program diklat prajabatan terhadap aparat di Kantor Camat Baranti Kabupaten Sidenreng Rappang, untuk mengetahui kinerja aparat di Kantor Camat Baranti Kabupaten Sidenreng Rappang, dan untuk mengetahui pengaruh dari program diklat prajabatan terhadap aparat di Kantor Camat Baranti Kabupaten Sidenreng Rappang. Penelitian ini diharapkan bermanfaat dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan aparat, yang dapat berdampak positif pada motivasi dan kinerja aparat bagi organisasi, dan dapat menambah wawasan dan pengalaman tentang pengaruh dari implementasi diklat prajabatan terhadap kinerja aparat dan bisa menyumbangkan informasi-informasi yang dibutuhkan oleh peneliti berikutnya yang ingin meneliti masalah yang sama bagi peneliti.

Metode

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif yang merupakan jenis penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data yang dapat diukur secara numerik, seperti angka, statistik, atau variabel numerik lainnya. Metode ini memungkinkan untuk menganalisis hubungan antara variabel dan membuat generalisasi berdasarkan data numerik yang dikumpulkan. Metode yang digunakan untuk menyelidiki suatu populasi atau sampel tertentu, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode *Sampling jenuh*, jumlah populasi pada penelitian ini 12 orang dan sampel pada penelitian ini menggunakan seluruh

jumlah populasi. Pengumpulan data dilakukan menggunakan instrumen penelitian, dan analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Dalam penelitian ini, penulis menganalisis dua variabel yaitu variabel X yang merupakan variabel bebas atau independen yang terdiri dari Implementasi Program Diklat Prajabatan dan variabel Y disebut variabel terikat atau dependen yaitu Kinerja Aparat. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, diantaranya observasi, kuesioner, dan studi pustaka. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan pemanfaatan aplikasi *IBM SPSS Statistics 26*, yang mana data yang diperoleh dari hasil kuesioner.

Hasil dan Pembahasan

1. Implementasi Program Diklat Prjabatan

Program diklat dirancang dengan kurikulum yang disesuaikan dengan kebutuhan organisasi dan dilaksanakan sebagai bagian dari pengembangan sumber daya manusia. Dalam meningkatkan kapasitas kinerja aparatur sipil negara (ASN) adalah dengan menghubungkan pendidikan dan pelatihan (diklat). Jika program Diklat dengan kinerja ASN dirasakan adil dan kompetitif oleh pegawai, maka instansi tersebut akan lebih mudah untuk menarik pegawai yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi pegawai agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas kerja pegawai meningkat.

Peningkatan mutu dan kualitas sumber daya manusia menjadi hal yang sangat penting bagi setiap organisasi, termasuk di sektor pemerintahan. Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kompetensi dan kualitas pegawai pemerintahan adalah melalui implementasi program diklat. Diklat menjadi sarana penting dalam menciptakan pegawai yang berkualitas dan profesional. Berdasarkan hal tersebut, berikut adalah hasil olah data pada aplikasi *IBM SPSS Statistics 26* yang telah dilakukan oleh peneliti.

Tabel 1 : Tanggapan responden mengenai pemanfaatan media telekomunikasi yang digunakan aparat dalam penyampaian informasi

Jawaban Responden	Bobot X	Frekuensi F	Skor (X.F)	Presentase (%) (F/N) 100
Sangat Baik	5	5	25	41,7%
Baik	4	7	28	58,3%
Kurang Baik	3	-	-	-
Tidak Baik	2	-	-	-
Sangat Tidak Baik	1	-	-	-
Total		12	53	100%
Rata-rata skor = $\sum F \cdot X : N = 53 : 12 = 4,4$				
Rata-rata persentase = $\frac{\text{total Skor}}{\text{Nilai Kriteriaum}} \times 100$ $= \frac{4,4}{5} \times 100 = 88\%$				

Berdasarkan dari tabel diatas menunjukkan bahwa pemanfaatan media telekomunikasi yang digunakan aparat dalam penyampaian informasi mencapai 88% dikategorikan Sangat Baik.

Tabel 2 : Tanggapan responden mengenai mengimplementasikan informasi yang diperoleh dari diklat prajabatan dalam pekerjaan sehari-hari

Jawaban Responden	Bobot X	Frekuensi F	Skor (X.F)	Presentase (%) (F/N) 100
Sangat Baik	5	7	35	58,3%
Baik	4	5	20	41,7%
Kurang Baik	3	-	-	-
Tidak Baik	2	-	-	-
Sangat Tidak Baik	1	-	-	-
Total		12	55	100%
Rata-rata skor = $\sum F \cdot X : N = 55 : 12 = 4,6$				
Rata-rata persentase = $\frac{\text{total Skor}}{\text{Nilai Kriteria}} \times 100$ = $\frac{4,6}{5} \times 100 = 92\%$				

Berdasarkan dari tabel diatas menunjukkan bahwa mengimplementasikan informasi yang diperoleh dari diklat prajabatan dalam pekerjaan sehari-hari mencapai 92% dikategorikan Sangat Baik.

Tabel 3 : Tanggapan responden mengenai konsistensi dalam mengikuti prosedur yang telah diajarkan dalam diklat prajabatan

Jawaban Responden	Bobot X	Frekuensi F	Skor (X.F)	Presentase (%) (F/N) 100
Sangat Baik	5	5	25	41,7%
Baik	4	7	28	58,3%
Kurang Baik	3	-	-	-
Tidak Baik	2	-	-	-
Sangat Tidak Baik	1	-	-	-
Total		12	53	100%
Rata-rata skor = $\sum F \cdot X : N = 53 : 12 = 4,4$				
Rata-rata persentase = $\frac{\text{total Skor}}{\text{Nilai Kriteria}} \times 100$ = $\frac{4,4}{5} \times 100 = 88\%$				

Berdasarkan dari tabel diatas menunjukkan bahwa konsistensi dalam mengikuti prosedur yang telah diajarkan dalam diklat prajabatan mencapai 88% dikategorikan Sangat Baik.

Tabel 4 : Tanggapan responden mengenai pengalaman aparat dalam mengikuti diklat prajabatan

Jawaban Responden	Bobot X	Frekuensi F	Skor (X.F)	Presentase (%) (F/N) 100
Sangat Baik	5	2	10	16,7%
Baik	4	8	32	66,7%
Kurang Baik	3	2	6	16,7%
Tidak Baik	2	-	-	-
Sangat Tidak Baik	1	-	-	-
Total		12	48	100%
Rata-rata skor = $\sum F \cdot X : N = 48 : 12 = 4$				

$$\begin{aligned} \text{Rata-rata persentase} &= \frac{\text{total Skor}}{\text{Nilai Kriteria}} \times 100 \\ &= \frac{4}{5} \times 100 = 80\% \end{aligned}$$

Berdasarkan dari tabel diatas menunjukkan bahwa pengalaman aparat dalam mengikuti diklat prajabatan mencapai 80% dikategorikan Baik.

Tabel 5 : Tanggapan responden mengenai prosedur yang diajarkan selama diklat prajabatan dapat diaplikasikan dengan mudah dalam tugas sehari-hari

Jawaban Responden	Bobot X	Frekuensi F	Skor (X.F)	Presentase (%) (F/N) 100
Sangat Baik	5	5	25	41,7%
Baik	4	7	28	58,3%
Kurang Baik	3	-	-	-
Tidak Baik	2	-	-	-
Sangat Tidak Baik	1	-	-	-
Total		12	53	100%
Rata-rata skor = $\sum F \cdot X : N = 53 : 12 = 4,4$				
Rata-rata persentase = $\frac{\text{total Skor}}{\text{Nilai Kriteria}} \times 100$ $= \frac{4,4}{5} \times 100 = 88\%$				

Berdasarkan dari tabel diatas menunjukkan bahwa prosedur yang diajarkan selama diklat prajabatan dapat diaplikasikan dengan mudah dalam tugas sehari-hari mencapai 88% dikategorikan Sangat Baik.

Tabel 6 : Tanggapan responden mengenai wewenang yang dimiliki setelah mengikuti diklat prajabatan membantu dalam menjalankan kinerja dengan efektif

Jawaban Responden	Bobot X	Frekuensi F	Skor (X.F)	Presentase (%) (F/N) 100
Sangat Baik	5	4	20	33,3%
Baik	4	6	24	50,0%
Kurang Baik	3	2	6	16,7%
Tidak Baik	2	-	-	-
Sangat Tidak Baik	1	-	-	-
Total		12	50	100%
Rata-rata skor = $\sum F \cdot X : N = 50 : 12 = 4,1$				
Rata-rata persentase = $\frac{\text{total Skor}}{\text{Nilai Kriteria}} \times 100$ $= \frac{4,1}{5} \times 100 = 82\%$				

Berdasarkan dari tabel diatas menunjukkan bahwa wewenang yang dimiliki setelah mengikuti diklat prajabatan membantu dalam menjalankan kinerja dengan efektif mencapai 82% dikategorikan Sangat Baik.

Tabel 7 : Tanggapan responden mengenai kesesuaian kompetensi yang dimiliki setelah mengikuti diklat prajabatan dengan kebutuhan tugas yang telah ditentukan

Jawaban Responden	Bobot X	Frekuensi F	Skor (X.F)	Presentase (%) (F/N) 100
Sangat Baik	5	5	25	41,7%
Baik	4	6	24	50,0%

Kurang Baik	3	1	3	8,3%
Tidak Baik	2	-	-	-
Sangat Tidak Baik	1	-	-	-
Total		12	52	100%
Rata-rata skor = $\sum F \cdot X : N = 52 : 12 = 4,3$				
Rata-rata persentase = $\frac{\text{total Skor}}{\text{Nilai Kriteria}} \times 100$ $= \frac{4,3}{5} \times 100 = 86\%$				

Berdasarkan dari tabel diatas menunjukkan bahwa kesesuaian kompetensi yang dimiliki setelah mengikuti diklat prajabatan dengan kebutuhan tugas yang telah ditentukan mencapai 86% dikategorikan Sangat Baik.

Tabel 8 : Tanggapan responden mengenai tingkat kepuasan aparat terhadap besaran gaji yang diterima setelah mengikuti diklat prajabatan

Jawaban Responden	Bobot	Frekuensi	Skor	Presentase (%) (F/N) 100
	X	F	(X.F)	
Sangat Puas	5	4	20	33,3%
Puas	4	6	24	50,0%
Kurang Puas	3	2	6	16,7%
Tidak Puas	2	-	-	-
Sangat Tidak Puas	1	-	-	-
Total		12	50	100%
Rata-rata skor = $\sum F \cdot X : N = 50 : 12 = 4,1$				
Rata-rata persentase = $\frac{\text{total Skor}}{\text{Nilai Kriteria}} \times 100$ $= \frac{4,1}{5} \times 100 = 82\%$				

Berdasarkan dari tabel diatas menunjukkan bahwa tingkat kepuasan aparat terhadap besaran gaji yang diterima setelah mengikuti diklat prajabatan mencapai 82% dikategorikan Sangat Puas.

Tabel 9 : Tanggapan responden mengenai prosedur yang terdapat dalam SOP telah dilakukan dengan konsisten

Jawaban Responden	Bobot	Frekuensi	Skor	Presentase (%) (F/N) 100
	X	F	(X.F)	
Sangat Baik	5	1	5	8,3%
Baik	4	6	24	50,0%
Kurang Baik	3	4	12	33,3%
Tidak Baik	2	1	2	8,3%
Sangat Tidak Baik	1	-	-	-
Total		12	43	100%
Rata-rata skor = $\sum F \cdot X : N = 43 : 12 = 3,6$				
Rata-rata persentase = $\frac{\text{total Skor}}{\text{Nilai Kriteria}} \times 100$ $= \frac{3,6}{5} \times 100 = 72\%$				

Berdasarkan dari tabel diatas menunjukkan bahwa prosedur yang terdapat dalam SOP telah dilakukan dengan konsisten mencapai 72% dikategorikan Baik.

Tabel 10 : Tanggapan responden mengenai pembagian tanggung jawab yang diberikan membantu dalam meningkatkan efisiensi kerja aparat

Jawaban Responden	Bobot X	Frekuensi F	Skor (X.F)	Presentase (%) (F/N) 100
Sangat Baik	5	3	15	25,0%
Baik	4	7	28	58,3%
Kurang Baik	3	2	6	16,7%
Tidak Baik	2	-	-	-
Sangat Tidak Baik	1	-	-	-
Total		12	49	100%
Rata-rata skor = $\sum F \cdot X : N = 49 : 12 = 4$				
Rata-rata persentase = $\frac{\text{total Skor}}{\text{Nilai Kriteria}} \times 100$ = $\frac{4}{5} \times 100 = 80\%$				

Berdasarkan dari tabel diatas menunjukkan bahwa pembagian tanggung jawab yang diberikan membantu dalam meningkatkan efisiensi kerja aparat mencapai 80% dikategorikan Baik.

a. Komunikasi

1) Transmisi

Berdasarkan indikator teori yang digunakan dalam penelitian ini, transmisi mengacu pada penyaluran informasi yang dilakukan aparat di Kantor Camat Baranti di mana informasi disampaikan dengan cara yang efektif tanpa distorsi atau miskomunikasi, dapat dilihat pada tabel 1 dengan hasil persentase 88% dengan kategori sangat baik, maka dapat disimpulkan bahwa penyaluran informasi yang dilakukan aparat di Kantor Camat Baranti sudah sangat baik.

2) Kejelasan

Berdasarkan indikator teori yang digunakan dalam penelitian ini, kejelasan mengacu pada sejauh mana informasi yang pernah disampaikan selama program diklat prajabatan dapat dipahami dengan baik oleh aparat di Kantor Camat Baranti lalu mengimplementasikannya, dapat dilihat pada tabel 2 dengan hasil persentase 92% dengan kategori sangat baik. Maka dapat disimpulkan bahwa informasi yang pernah diterima aparat di Kantor Camat Baranti selama mengikuti program diklat prajabatan kemudian mengimplementasikannya sudah sangat baik.

3) Konsistensi

Berdasarkan indikator teori yang digunakan dalam penelitian ini, konsistensi mengacu pada upaya untuk memastikan bahwa setiap instruksi atau perintah yang pernah disampaikan selama program diklat prajabatan diterapkan oleh aparat yang ada di Kantor Camat Baranti terhadap pekerjaannya, dapat dilihat pada tabel 3 dengan hasil persentase 88% dengan kategori sangat baik, maka dapat disimpulkan bahwa instruksi yang pernah diterima selama program diklat prajabatan diterapkan oleh aparat di Kantor Camat Baranti sudah dikatakan sangat baik.

b. Sumber daya

1) Staf

Berdasarkan indikator teori yang digunakan dalam penelitian ini, staf mengacu pada seluruh aparat di Kantor Camat Baranti yang pernah mengikuti program diklat prajabatan,

dapat dilihat pada tabel 4 dengan hasil persentase 80% dengan kategori baik, maka dapat disimpulkan bahwa pengalaman aparat yang pernah mengikuti diklat prajabatan dinilai sudah dikatakan baik.

2) Informasi

Berdasarkan indikator teori yang digunakan dalam penelitian ini, informasi mengacu pada petunjuk atau prosedur yang harus diketahui dan dipahami oleh aparat di Kantor Camat Baranti yang pernah mengikuti diklat prajabatan, dapat dilihat pada tabel 5 dengan hasil persentase 88% dengan kategori sangat baik, maka dapat disimpulkan bahwa aparat di Kantor Camat Baranti dalam memahami petunjuk atau prosedur sudah dikatakan sangat baik.

3) Wewenang

Berdasarkan indikator teori yang digunakan dalam penelitian ini, wewenang mengacu pada kekuasaan yang dimiliki oleh setiap aparat di Kantor Camat Baranti yang pernah mengikuti diklat prajabatan dalam menjalankan kinerjanya, dapat dilihat pada tabel 6 dengan hasil persentase 82% dengan kategori sangat baik, maka dapat disimpulkan bahwa kekuasaan yang dimiliki aparat di Kantor Camat Baranti setelah mengikuti diklat prajabatan membantu dalam menjalankan kinerjanya sudah dikatakan sangat baik.

c. Sikap pelaksana/disposisi

1) Pengangkatan Birokrasi

Berdasarkan indikator teori yang digunakan dalam penelitian ini, pengangkatan birokrasi mengacu pada penempatan aparat di Kantor Camat Baranti yang pernah mengikuti diklat prajabatan berdasarkan kompetensi yang dimiliki, dapat dilihat pada tabel 7 dengan hasil persentase 86% dengan kategori sangat baik, maka dapat disimpulkan bahwa kesesuaian kompetensi yang dimiliki aparat di Kantor Camat Baranti setelah mengikuti diklat prajabatan dengan kebutuhan tugas yang telah ditentukan sudah dikatakan sangat baik.

2) Insentif

Berdasarkan indikator teori yang digunakan dalam penelitian ini, insentif mengacu pada besaran gaji aparat di Kantor Camat Baranti yang telah mengikuti diklat prajabatan, dapat dilihat pada tabel 8 dengan hasil persentase 82% dengan kategori sangat baik, maka dapat disimpulkan bahwa gaji aparat di Kantor Camat Baranti yang telah mengikuti diklat prajabatan sudah dikatakan sangat puas.

d. Struktur birokrasi

1) SOP

Berdasarkan indikator teori yang digunakan dalam penelitian ini, SOP mengacu pada suatu prosedur atau aktivitas terencana yang harus dilakukan oleh aparat di Kantor Camat Baranti secara rutin dan konsisten, dapat dilihat pada tabel 9 dengan hasil persentase 72% dengan kategori baik, maka dapat disimpulkan bahwa prosedur yang terdapat dalam SOP yang dilakukan oleh aparat di Kantor Camat Baranti sudah dikatakan baik.

2) Pelaksanaan fragmentasi

Berdasarkan indikator teori yang digunakan dalam penelitian ini, pelaksanaan fragmentasi mengacu pada pembagian tanggung jawab yang sesuai dengan bidang keahlian atau fungsi masing-masing aparat di Kantor Camat Baranti, dapat dilihat pada tabel 10 dengan hasil persentase 80% dengan kategori baik, maka dapat disimpulkan bahwa pembagian tanggung jawab yang diberikan aparat di Kantor Camat Baranti dalam membantu meningkatkan efisiensi kerja sudah dikatakan baik.

2. Kinerja Aparat

Kinerja pada dasarnya merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang aparat dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam hal ini, aparat bisa belajar seberapa besar kinerja mereka melalui sarana informasi seperti komentar baik dari mitra kerja

Kinerja yang baik dapat dibuktikan melalui pelayanan yang baik kepada masyarakat, karena kinerja menunjukkan tingkat keberhasilan seorang aparat dalam melaksanakan tugasnya. Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja aparat adalah sistem *reward* merupakan cara atau mekanisme yang digunakan oleh organisasi untuk menetapkan penghargaan kepada aparat sebagai balas jasa atas segala kontribusinya. Berdasarkan hal tersebut, berikut adalah hasil olah data pada aplikasi *IBM SPSS Statistics 26* yang telah dilakukan oleh peneliti.

Tabel 11 : Tanggapan responden mengenai pengetahuan yang aparat peroleh selama diklat prajabatan bermanfaat dalam pelaksanaan tugas sehari-hari

Jawaban Responden	Bobot X	Frekuensi F	Skor (X.F)	Presentase (%) (F/N) 100
Sangat Baik	5	5	25	41,7%
Baik	4	7	28	58,3%
Kurang Baik	3	-	-	-
Tidak Baik	2	-	-	-
Sangat Tidak Baik	1	-	-	-
Total		12	53	100%
Rata-rata skor = $\sum F \cdot X : N = 53 : 12 = 4,4$				
Rata-rata persentase = $\frac{\text{total Skor}}{\text{Nilai Kriteriaum}} \times 100$ $= \frac{4,4}{5} \times 100 = 88\%$				

Berdasarkan dari tabel diatas menunjukkan bahwa pengetahuan yang aparat peroleh selama diklat prajabatan bermanfaat dalam pelaksanaan tugas sehari-hari mencapai 88% dikategorikan Sangat Baik.

Tabel 12 : Tanggapan responden mengenai mengelola waktu kerja aparat setelah mengikuti diklat prajabatan

Jawaban Responden	Bobot X	Frekuensi F	Skor (X.F)	Presentase (%) (F/N) 100
Sangat Baik	5	6	30	50,0%
Baik	4	6	24	50,0%
Kurang Baik	3	-	-	-
Tidak Baik	2	-	-	-
Sangat Tidak Baik	1	-	-	-
Total		12	54	100%
Rata-rata skor = $\sum F \cdot X : N = 54 : 12 = 4,5$				
Rata-rata persentase = $\frac{\text{total Skor}}{\text{Nilai Kriteriaum}} \times 100$ $= \frac{4,5}{5} \times 100 = 90\%$				

Berdasarkan dari tabel diatas menunjukkan bahwa dalam mengelola waktu kerja aparat setelah mengikuti diklat prajabatan mencapai 90% dikategorikan Sangat Baik.

Tabel 13 : Tanggapan responden mengenai tingkat keakuratan pekerjaan aparat setelah mengikuti diklat prajabatan

Jawaban Responden	Bobot	Frekuensi	Skor	Presentase (%) (F/N) 100
	X	F	(X.F)	
Sangat Baik	5	5	25	41,7%
Baik	4	7	28	58,3%
Kurang Baik	3	-	-	-
Tidak Baik	2	-	-	-
Sangat Tidak Baik	1	-	-	-
Total		12	53	100%
Rata-rata skor = $\sum F \cdot X : N = 53 : 12 = 4,4$				
Rata-rata persentase = $\frac{total\ Skor}{Nilai\ Kriteria} \times 100$ $= \frac{4,4}{5} \times 100 = 88\%$				

Berdasarkan dari tabel diatas menunjukkan bahwa tingkat keakuratan pekerjaan aparat setelah mengikuti diklat prajabatan mencapai 88% dikategorikan Sangat Baik.

Tabel 14 : Tanggapan responden mengenai program diklat prajabatan telah meningkatkan komitmen aparat dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan

Jawaban Responden	Bobot	Frekuensi	Skor	Presentase (%) (F/N) 100
	X	F	(X.F)	
Sangat Baik	5	5	25	41,7%
Baik	4	7	28	58,3%
Kurang Baik	3	-	-	-
Tidak Baik	2	-	-	-
Sangat Tidak Baik	1	-	-	-
Total		12	53	100%
Rata-rata skor = $\sum F \cdot X : N = 53 : 12 = 4,4$				
Rata-rata persentase = $\frac{total\ Skor}{Nilai\ Kriteria} \times 100$ $= \frac{4,4}{5} \times 100 = 88\%$				

Berdasarkan dari tabel diatas menunjukkan bahwa program diklat prajabatan telah meningkatkan komitmen aparat dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan mencapai 88% dikategorikan Sangat Baik.

Uji Regresi Linier Sederhana

Tabel 15 : Pengaruh Implementasi Program Diklat Prajabatan (X) terhadap Kinerja Aparat (Y)

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3.005	2.383		1.261	.236
	Diklat	.350	.056	.892	6.226	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Untuk mengambil keputusan, dapat memperhatikan nilai signifikansi. Jika signifikansi $< 0,05$ dan nilai t hitung $>$ nilai t tabel, maka terdapat pengaruh antara variabel implementasi program diklat prajabatan dan kinerja aparat. Seperti halnya variabel implementasi program diklat prajabatan dan kinerja aparat, diketahui bahwa signifikansi untuk variabel tersebut adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $6,226 >$ nilai t tabel $1,812$, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara implementasi program diklat prajabatan dan kinerja aparat.

a. Kualitas

Berdasarkan indikator teori yang digunakan dalam penelitian ini, kualitas mengacu pada penilaian terhadap kompetensi, keterampilan, dan pengetahuan yang pernah diperoleh aparat di Kantor Camat Baranti selama mengikuti diklat prajabatan, dan menerapkan pengetahuan tersebut dalam pekerjaannya sehari-hari, dapat dilihat pada tabel 11 dengan hasil persentase 88% dengan kategori sangat baik, maka dapat disimpulkan bahwa aparat di Kantor Camat Baranti menerapkan pengetahuan yang pernah diperoleh dari diklat prajabatan dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari sudah dikatakan sangat baik.

b. Kuantitas

Berdasarkan indikator teori yang digunakan dalam penelitian ini, kuantitas mengacu pada jumlah waktu yang dihabiskan oleh aparat dalam satu hari kerja yang diukur berdasarkan kecepatan kerja yang dihasilkan oleh aparat di Kantor Camat Baranti, dapat dilihat pada tabel 12 dengan hasil persentase 90% dengan kategori sangat baik, maka dapat disimpulkan bahwa aparat di Kantor Camat Baranti dalam mengelola waktu kerjanya setelah mengikuti diklat prajabatan sudah dikatakan sangat baik.

c. Pelaksanaan tugas

Berdasarkan indikator teori yang digunakan dalam penelitian ini, pelaksanaan tugas mengacu pada sejauh mana aparat yang telah mengikuti program diklat prajabatan mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan tingkat akurasi yang tinggi dan tanpa kesalahan signifikan, dapat dilihat pada tabel 13 dengan hasil persentase 88% dengan kategori sangat baik, maka dapat disimpulkan bahwa aparat di Kantor Camat Baranti menilai tingkat keakuratan pekerjaannya setelah mengikuti diklat prajabatan sudah dikatakan sangat baik.

d. Tanggung jawab

Berdasarkan indikator teori yang digunakan dalam penelitian ini, tanggung jawab mengacu pada kesadaran dan kepatuhan aparat terhadap kewajibannya dalam melaksanakan tugas dan fungsi yang telah ditetapkan oleh pimpinan, dapat dilihat pada tabel 14 dengan hasil persentase 88% dengan kategori sangat baik, maka dapat disimpulkan bahwa aparat di Kantor Camat Baranti merasa bahwa program diklat prajabatan telah meningkatkan komitmennya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan sudah dikatakan sangat baik.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa implementasi program diklat prajabatan terhadap aparat di Kantor Camat Baranti yang menunjukkan bahwa implementasi program diklat prajabatan terhadap aparat secara umum berada pada kategori sangat baik. Hal ini dibuktikan dengan hasil rekapitulasi variabel X (Implementasi Program Diklat Prajabatan) dengan rata-rata mencapai 83,8%. Kinerja aparat di Kantor Camat Baranti yang menunjukkan bahwa kinerja aparat secara umum berada pada

kategori sangat baik. Hal ini dibuktikan dengan hasil rekapitulasi variabel Y (Implementasi Kinerja Aparat) dengan skor rata-rata mencapai 88,5%. Terdapat pengaruh yang signifikan antara program diklat prajabatan terhadap kinerja aparat di Kantor Camat Baranti sebesar 79%, sedangkan sisanya 21% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Berdasarkan hasil uji regresi linier menunjukkan bahwa Implementasi Program Diklat Prajabatan berpengaruh/signifikan terhadap Kinerja Aparat di Kantor Camat Baranti Kabupaten Sidenreng Rappang. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikan $< 0,05$. Dengan demikian hipotesis penelitian dapat diterima atau dengan kata lain H_a diterima dan H_o ditolak.

Referensi

- Agustina, Suandari, P. V. L., & Wardhana. (2021). Pengaruh Penerapan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Online serta Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Penunjang Medis. *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia*, 9(3), 198–204.
- Anjeli, T. (2019). Pengaruh Manajemen Diklat Dalam Mengoptimalkan Kinerja Pegawai. *Universitas Negeri Padang Indonesia*, 1–7.
- Anzaikhan, M. (2019). Hakikat Administrasi Pemerintahan Islam. *AL-IJTIMA`I-International Journal of Government and Social Science*, 5(1), 57–80.
- Bambang Ismanto, Umbu Tagela, W. (2017). *Kinerja Pendidikan Dasar dalam Implementasi Program Pendidikan Untuk Semua*. 1, 1–11.
- Bariqi, D., M. (2018). Pendidikan Dan Pelatihan Pengembangan Sumber Daya Manusia. In *Jurnal Studi Manajemen Bisnis* (Vol. 11, Issue 2, pp. 64–69).
- Basri, H., & Rusdiana. (2015). Manajemen Pendidikan dan Pelatihan. In *Pustaka Setia* (Issue 1, pp. 1–189).
- Boe, I. (2014). Pengaruh Program Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Kepresidenan Republik Timor Leste. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, ISSN: 2337-3067, 3(10), 559–580. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/EEB/article/download/9652/7686>
- Dartha, I. K. (2010). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Kota Malang. *Jurnal Ekonomi MODERNISASI*, 6(2), 140–160.
- De Araujo, F. M., Sintaasih, D. K., & Riana, I. G. (2018). Peran Motivasi Dalam Memediasi Pengaruh Sistem Reward Terhadap Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 1, 41. <https://doi.org/10.24843/eeb.2019.v08.i01.p03>
- Eliana, E. (2020). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) Terhadap Kinerja Pegawai pada BPSDM Aceh. *ZONAsi: Jurnal Sistem Informasi*, 2(2), 84–95. <https://doi.org/10.31849/zn.v2i2.4864>
- Hartini, D., & Dirwan, A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Pendidikan Dan Pelatihan, Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Di BKKBN. *Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia*, 12(1), 39–51.
- Hasan, K., & Pananrangi, A. (2019). Memahami Kebenaran dalam Perspektif Filsafat Administrasi. *Meraja Journal*, 2 No. 1(1), 57–68. <https://media.neliti.com/media/publications/284692-memahami-kebenaran-dalam-perspektif-fils-05fdd331.pdf>
- Iswan. (2021). Manajemen Pendidikan dan Pelatihan. In *Gadjah Mada Universitas Press*. Rajawali Pers. <https://ugmpress.ugm.ac.id/>

- Iwan Setiawan, Ria Adriani, B. S. (2020). Strategi Pelestarian Cagar Budaya Terhadap Keputusan Berkunjung Kembali Wisatawan Di Kota Cirebon. *CENDEKIA Jaya*, 2(2), 47–67. <https://doi.org/10.47685/cendekia-jaya.v2i2.72>
- Laraga, R., & Asiah, N. (2022). Implementasi Kebijakan Akreditasi Lembaga Diklat dan Pengaruhnya Terhadap Budaya Organisasi Di Badan Diklat Provinsi Gorontalo. *Jurnal SIAP BPSDM Provinsi ...*, I. <http://www.jurnal.bpsdmgorontaloprov.id/index.php/path/article/view/23%0Ahttp://www.jurnal.bpsdmgorontaloprov.id/index.php/path/article/download/23/20>
- Mandang, E. F., Lumanauw, B., & Walangitan, M. D. B. (2017). RELATIONSHIP OF TRAINING AND EDUCATION TO EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO), Tbk CABANG MANADO. *Emba*, 5(3), 10.
- Marliani, L. (2018). *Definisi Administrasi Dalam Berbagai Sudut Pandang*. 17–21. <https://doi.org/10.1088/1751-8113/44/8/085201>
- Mota, R. A. da L. (2014). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai Bagian Administrasi pada Kantor Kepresidenan Timor-Leste. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 11(2337–3067), 614–638.