

Kompetensi Pegawai: Pengaruh Pelatihan terhadap Peningkatan Sikap Penyelenggara Pelatihan dalam Menjalankan Tugas

Employee Competency: The Effect of Training on Improving the Attitude of Training Organizers in Carrying Out Duties

Anton Sasono

Balai Diklat Keagamaan Surabaya

tenggerf3@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.52048/inovasi.v18i2.575>

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap peningkatan sikap penyelenggara pelatihan dalam menjalankan tugas pelatihan di Balai Diklat Keagamaan Surabaya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan teknik Sampling Jenuh pada populasi pegawai yang sudah pernah mengikuti pelatihan. Untuk menganalisa data digunakan teknik analisis jalur (*path analysis*). Instrumen yang digunakan adalah kuesioner pada variabel sikap terhadap tugas, dan pelatihan. Penelitian ini membuktikan bahwa peningkatan sikap dalam tugas dipengaruhi langsung positif oleh adanya pelatihan, artinya keikutsertaan pegawai dalam mengikuti pelatihan mempengaruhi peningkatan sikap dalam tugas

Kata Kunci: pelatihan, sikap, tugas

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the effect of training on improving the attitude of training organizers in carrying out training tasks at the Surabaya Religious Education and Training Center. This research uses a quantitative approach with a survey method. Data collection in this study used Saturated Sampling technique on a population of employees who had attended training. To analyze the data, path analysis techniques were used. The instrument used was a questionnaire on the variables of attitude towards tasks and training. This research proves that improving attitudes towards tasks is directly positively influenced by training, meaning that the implementation of training influences improving attitudes towards tasks

Keywords : *attitude, tasks, training*

PENDAHULUAN

Sebagian besar masyarakat bila ditanya tentang pelayanan publik yang diberikan oleh pegawai pemerintah, mengeluhkan tentang lemahnya pelayanan ataupun minimnya pelayanan yang bisa memberikan kepuasan kepada masyarakat. Faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas pelayanan publik antara lain: kualitas SDM yang masih rendah (masih kurang kesadaran dan motivasi dalam pemberian pelayan), sistem dan prosedur pelayanan yang masih panjang dan rumit, belum adanya Standar Pelayanan Minimal dalam pengurusan izin bidang pelayanan publik yang menyangkut prosedur, waktu, dan biaya *_(Rinaldi, 2012)_*. Sebagian dari aparatur pemerintah mengisi waktu dengan bermain *game computer, Whatsapp atau YouTube* saat berada di kantor. Inilah fenomena yang sering kita dilihat.

Sebagai bagian dari Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Sipil Negara, peran Balai Diklat Keagamaan (BDK) Surabaya semakin berat apabila tidak didukung oleh kemampuan sumber daya manusia yang handal dan modern serta sarana dan prasarana yang memadai. Dihadapkan pada zaman ketidakpastian yang tinggi. Perkembangan teknologi informasi yang cepat, maka peningkatan kualitas sumber daya manusia aparatur negara harus bisa mengimbangnya sehingga mampu

mengemban tugas yang akan datang dengan lebih cepat dan lebih baik.

Pada setiap organisasi yang ingin maju dan berkembang, kegiatan pelatihan bagi pegawai harus mendapat perhatian yang lebih besar, sehingga apa yang diinginkan perusahaan dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja dapat tercapai ([Lewis & Smith, 1994](#)). Pelatihan merupakan suatu usaha untuk membekali anggota organisasi dengan pengetahuan dan keterampilan yang dipergunakan untuk melaksanakan pekerjaannya ([Robbins, 2012, p. 50](#)). Sebagian besar organisasi memiliki sejumlah tipe program pelatihan yang sistematis. Pelatihan hendaknya menawarkan model untuk menarik perhatian peserta pelatihan, memberikan motivasi, membantu peserta pelatihan untuk mengingat apa yang telah dipelajari yang dapat digunakan kelak, memberikan peluang untuk mempraktikkan perilaku baru, menawarkan hadiah yang positif atas prestasi, dan jika pelatihan dilakukan di luar pekerjaan, memberikan kesempatan peserta pelatihan untuk mentransfer apa yang telah dipelajari ke pekerjaan.

Hasil penelitian terdahulu mendapatkan hasil bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap motivasi serta kinerja karyawan juga signifikan berpengaruh terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan ([Julianry & Affandi, 2017](#)). Pelatihan juga bisa meningkatkan keterampilan guru dalam menulis laporan Penelitian Tindakan Kelas ([Yulika, 2016](#)). Penelitian lain menunjukkan bahwa pelatihan memiliki hubungan yang cukup kuat terhadap kinerja pegawai. Koefisien korelasi antara pelatihan dan kinerja pegawai sebesar 0,496, yang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh sebesar 20,9% terhadap kinerja pegawai ([Taufik, 2018](#)). Belum ada yang meneliti pengaruh pelatihan dari penyelenggara pelatihan terhadap peningkatan kompetensi sikap penyelenggara pelatihan. Inilah yang menjadi kebaruan dari penelitian ini.

Selama ini di Balai Diklat Keagamaan (BDK) Surabaya baru ada penilaian peserta pelatihan dari aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap. Panitia sebagai penyelenggara pelatihan juga dinilai oleh peserta pelatihan dari aspek pelayanannya kepada peserta pelatihan. Belum ada penilaian atau evaluasi khusus sikap penyelenggara pelatihan di BDK Surabaya. Hal ini juga menjadi kebaruan dalam penelitian ini. Hipotesis dari penelitian ini adalah ada pengaruh langsung dan positif adanya pelatihan terhadap peningkatan sikap dalam menjalankan tugas sebagai penyelenggara pelatihan di Balai Diklat Keagamaan Surabaya.

Masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah "Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap peningkatan sikap penyelenggara pelatihan dalam menjalankan tugas pelatihan di Balai Diklat Keagamaan Surabaya?. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap peningkatan sikap penyelenggara pelatihan dalam menjalankan tugas pelatihan di Balai Diklat Keagamaan Surabaya. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam memberikan data untuk perbaikan pelayanan pelatihan di masa mendatang.

KAJIAN TEORI

Sikap merupakan perasaan dan keyakinan yang sangat menentukan bagaimana pegawai akan melihat lingkungan mereka, berkomitmen untuk tindakan yang dimaksudkan, dan akhirnya berperilaku. Sikap membentuk satu set mental yang mempengaruhi bagaimana kita melihat sesuatu yang lain ([Newstrom, 2011, p. 219](#)).

Sikap merupakan salah satu unsur kepribadian yang harus dimiliki seseorang untuk

menentukan tindakannya dan bertingkah laku terhadap suatu obyek. Definisi tentang sikap telah banyak dikemukakan para ahli, sebagian mereka melihat sikap dari sudut pandang yang berbeda, namun satu sama lain saling melengkapi. Sikap atau *attitude* sudah sejak lama menjadi salah satu konsep yang dianggap paling penting dalam bidang psikologi, khususnya psikologi sosial. Menurut (Witherington, 1990, pp. 77-78) sikap merupakan kecenderungan untuk berfikir atau merasa dengan cara tertentu.

Pengetahuan tentang suatu objek tertentu tidak sama dengan perilaku terhadap objek itu. Pengetahuan saja belum jadi faktor penentu, semacam halnya pada perilaku, pengetahuan tentang suatu subjek, baru menjadi penentu terhadap subjek tersebut apabila pengetahuan itu diiringi dengan kesiapan mental dalam menerima subjek tersebut sesuai pengetahuan yang dimiliki. Perkembangan sikap seseorang banyak ditentukan oleh seberapa luas pengetahuan dan kematangan mental individu. *Attitude is a positive or negative evaluationsystem, which is a tendency to approve or reject.* (Krech, Cruthchfield, & Ballachey, 1962). Menelaah sikap dari sudut pandang evaluasi, sikap adalah sistem penilaian positif atau negatif, atau keengganan untuk menerima atau menolak sesuatu. Sikap positif akan lebih terasa ketika seseorang mengalami pengalaman positif dan mengasyikkan, sedangkan sikap negatif akan muncul ketika seseorang mengalami pengalaman negatif dan tidak memuaskan.

Perubahan perilaku sering tidak disadari oleh seseorang. Perubahan perilaku bersifat dinamis serta terbuka disebabkan interaksi individu dengan lingkungannya. Sikap seseorang baru terlihat jika sudah ditunjukkan dalam bentuk perilaku, baik perilaku lisan maupun fisik. Sikap pegawai BDK Surabaya terhadap tugasnya baru bisa terlihat atau terukur jika sudah ditunjukkan dalam bentuk lisan seperti keramahan tutur kata dalam melayani peserta pelatihan dan kejelasan dalam memberi informasi. Perilaku pegawai dalam menjalankan tugasnya dalam bentuk fisik dapat diukur dari keahlian dalam mengentri data peserta pelatihan ke dalam aplikasi komputer, dan menyelesaikan laporan pelatihan. Secara ringkas dapat dikatakan bahwa sikap sebagai respons, hal ini didasari oleh proses evaluasi dalam diri individu yang pada akhirnya akan memberi simpulan berupa nilai terhadap stimulus dalam bentuk baik atau buruk, positif atau negatif, menyenangkan atau tidak menyenangkan, suka atau tidak suka yang kemudian mengkristal sebagai potensi reaksi terhadap objek. Dengan demikian sikap sebagai aspek perilaku yang dinamis, bisa berubah, dibentuk atau pun dipengaruhi. Kondisi lingkungan dan situasi di saat tertentu dan di suatu tempat tertentu akan memengaruhi sikap seseorang.

Sikap dan perilaku seseorang dipengaruhi oleh berbagai komponen yang bekerja bersama untuk membentuk cara individu merespons berbagai situasi dan peristiwa. Beberapa komponen utama yang mempengaruhi sikap dan perilaku adalah sebagai berikut.

1. Komponen Kognitif

Komponen kognitif mencakup keyakinan, persepsi, dan pengetahuan seseorang tentang suatu objek, situasi, atau konsep. Sikap kognitif ini terbentuk berdasarkan informasi yang diterima dan bagaimana seseorang memproses informasi tersebut. Misalnya, seseorang mungkin memiliki sikap negatif terhadap merokok karena memiliki pengetahuan tentang efek buruk merokok terhadap kesehatan (Ajzen, 2001).

2. Komponen Afektif

Komponen ini melibatkan perasaan atau emosi seseorang terhadap sesuatu. Komponen afektif merupakan aspek emosional dari sikap yang mencerminkan respons emosional seseorang terhadap suatu objek atau situasi. Contohnya, seseorang mungkin merasa senang atau bahagia saat berbicara tentang hewan peliharaan karena mereka memiliki emosi positif yang terkait dengan pengalaman mereka sendiri [\(Petty & Cacioppo, 1986\)](#)

3. Komponen Perilaku

Komponen perilaku berkaitan dengan kecenderungan seseorang untuk bertindak atau bereaksi terhadap suatu objek atau situasi tertentu. Sikap perilaku ini menunjukkan bagaimana seseorang cenderung bertindak berdasarkan keyakinan dan emosinya. Misalnya, seseorang yang memiliki sikap positif terhadap olahraga mungkin akan sering berpartisipasi dalam aktivitas fisik [\(Fishbein, M. & Ajzen, I., 1975\)](#)

4. Faktor Sosial

Pengaruh sosial seperti keluarga, teman, dan kelompok referensi juga berperan penting dalam membentuk sikap dan perilaku seseorang. Norma sosial dan ekspektasi dari kelompok sosial dapat mempengaruhi bagaimana seseorang berpikir dan berperilaku. Contohnya, sikap terhadap alkohol atau narkoba sering kali dibentuk oleh norma dan budaya yang ada di lingkungan sosial seseorang [\(Bandura, 1986\)](#).

5. Pengalaman Pribadi

Pengalaman langsung atau tidak langsung seseorang dengan suatu objek atau situasi dapat mempengaruhi sikap dan perilakunya. Pengalaman positif cenderung membentuk sikap positif, sementara pengalaman negatif dapat mengarah pada sikap negatif. Misalnya, seseorang yang pernah mengalami kecelakaan lalu lintas mungkin mengembangkan sikap hati-hati terhadap mengemudi [\(Allport, 1935\)](#).

6. Faktor Situasional

Faktor situasional seperti lingkungan, konteks waktu, dan situasi tertentu juga dapat memengaruhi sikap dan perilaku seseorang. Misalnya, seseorang mungkin menunjukkan sikap yang berbeda dalam situasi formal dibandingkan dengan situasi santai atau informal [\(Triandis, 1977\)](#).

7. Faktor Psikologis

Faktor seperti motivasi, kepribadian, dan kebutuhan psikologis juga memengaruhi sikap dan perilaku. Kepribadian tertentu mungkin lebih rentan terhadap perubahan sikap, sementara orang lain mungkin lebih kaku dalam pandangan mereka. Misalnya, individu dengan kebutuhan tinggi untuk afiliasi mungkin menunjukkan sikap positif terhadap interaksi sosial [\(Maslow, 1943\)](#).

Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan (BDK) adalah unit pelaksana teknis pelatihan Kementerian Agama yang berkedudukan di daerah dan mempunyai tugas melaksanakan pelatihan administrasi, pelatihan teknis pendidikan dan keagamaan bagi SDM di wilayah kerja masing-masing dengan berpedoman kepada kebijakan Kepala Badan Litbang Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Agama [\(PMA, No.19, 2020\)](#). BDK Surabaya mempunyai tugas meningkatkan kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS), Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), Pegawai Nonpegawai Aparatur Sipil Negara, dan Masyarakat di wilayah Prov. Jawa Timur. Kompetensi SDM yang perlu ditingkatkan meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku. Penyelenggara Pelatihan adalah Aparatur Sipil Negara pada Lembaga Pelatihan Pemerintah yang

bertugas melaksanakan teknis operasional pelatihan ([PMA, No.19, 2020](#)). Pada peraturan Lembaga Administrasi Negara ([LAN, No. 8, Th. 2019](#)) disebutkan Penyelenggara Pelatihan adalah PNS yang menduduki jabatan pelaksana dan non-Pegawai ASN yang sedang bertugas atau akan ditugaskan dalam penyelenggaraan pelatihan. Yang dimaksud Penyelenggara Pelatihan dalam penelitian ini adalah panitia pelatihan yang mengelola pelatihan administrasi serta pelatihan teknis Pendidikan dan Keagamaan di BDK Surabaya. Penyelenggara pelatihan SDM bertujuan mengembangkan Kompetensi SDM, meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku.

Four major principles are most relevant: participation, repetition, transfer of training, feedback ([Greenberg & Baron, 2000](#)). Empat prinsip utama untuk membantu pelatihan yang efektif: *participation* (keterlibatan aktif dalam proses pembelajaran), *repetition*, pengulangan (proses berulang kali melakukan tugas sehingga dapat dipelajari), *transfer of training* (sejauh mana keterampilan yang dipelajari selama sesi pelatihan dapat diterapkan untuk kinerja pekerjaan seseorang), *feedback* (umpan balik pengetahuan tentang hasil perilaku seseorang) praktek mengumpulkan umpan balik kinerja dari berbagai sumber di berbagai tingkatan organisasi.

Sebagai bagian dari pengembangan SDM, Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) merupakan proses pembelajaran jangka panjang atau jangka tertentu yang diarahkan pada penguasaan ilmu pengetahuan (*knowledge*), kemampuan menerapkan dalam praktek (*skill*) dan perubahan perilaku (*attitude*). Artinya pendidikan hakikatnya merupakan suatu proses belajar dari setiap manusia sepanjang hayat, hal ini ditegaskan oleh [Adiarni, Nunuk dalam Senge, Petter \(1996, p. 24\)](#) yang menyatakan bahwa bagi manusia organisasional, diklat harus secara terus menerus dilakukan sebagai perwujudan dari organisasi pembelajaran/*Learning Organization*.

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan jenis penelitian eksploratif, *studi survey* dilakukan terhadap pegawai Balai Diklat Keagamaan Surabaya. Data hasil penelitian dianalisis dengan menggunakan model analisis statistik parametrik dengan menggunakan model rumus analisis jalur (*path analysis*).

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di lingkungan BDK Surabaya yang telah mengikuti pelatihan, baik pegawai struktural maupun fungsional dan menjadi panitia dalam Pelatihan Teknis Pendidikan dan Keagamaan serta Pelatihan Administrasi yang berjumlah 39 orang. Peneliti menetapkan besarnya sampel sebanyak 31 orang karena 8 orang adalah pegawai yang belum pernah mengikuti pelatihan karena berstatus sebagai pegawai honorer. Teknik yang digunakan dalam proses pengambilan sampel adalah sampling jenuh, semua anggota populasi digunakan sebagai sampel ([Sugiono, 2010, p. 216](#)).

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan instrumen nontes berupa angket atau kuesioner pada sikap terhadap tugas dengan jumlah butir validitas sebanyak 21 butir dan besarnya reliabilitas 0,9526. Instrumen pelatihan dengan jumlah butir validitas sebanyak 22 butir, besarnya reliabilitas 0,8997.

Data dianalisis dengan menggunakan teknik *statistik deskriptif* dan *statistik inferensial*. Analisis *statistik deskriptif* dimaksudkan untuk memberikan gambaran umum dari masing-masing variabel yang dapat terukur (*observable*). *Statistik inferensial*, digunakan

pada analisis yang berkaitan dengan uji persyaratan analisis yaitu: dengan uji normalitas galat taksiran regresi, dan uji linearitas regresi sederhana. Statistik multivariat, yakni teknik analisis yang digunakan untuk menjawab hipotesis yang diajukan. Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini terkait dengan *measurement model* atau pengukuran kausalitas yang sifatnya berjenjang, maka teknik analisis yang paling tepat untuk menjawab permasalahan ini adalah dengan menggunakan *path analysis*.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan diperoleh data sebagai berikut. Data sikap terhadap tugas mempunyai rentang skor teoretik antara 21 sampai 105 dan rentang skor empiris antara 31 sampai dengan 100. Hasil perhitungan data diperoleh rata-rata sebesar 77,65; simpangan baku sebesar 18,97; varians sebesar 358,7877; median sebesar 83,38; dan modus sebesar 92,65. Data pelatihan mempunyai rentang skor teoretik antara 22 sampai 110, dan rentang skor empiris antara 48 sampai dengan 110. Hasil perhitungan data diperoleh rata-rata sebesar 72,76; simpangan baku sebesar 15,54; varians sebesar 241,6358; median sebesar 73,00; dan modus sebesar 86,83

Untuk pengujian normalitas, digunakan uji *Lilliefors*. Hasil perhitungan diperoleh nilai L -hitung = 0,0847 nilai tersebut lebih kecil dari L -tabel ($n = 70$; $\alpha = 0,05$) sebesar 0,106. Mengingat nilai L -hitung lebih kecil dari nilai L -tabel maka sebaran data sikap terhadap tugas atas pendidikan dan pelatihan (Diklat) cenderung membentuk kurva normal.

Pengujian hipotesis penelitian dilaksanakan dengan menggunakan teknik analisis regresi variabel terikat atas variabel bebas. Analisis regresi digunakan untuk memprediksi model hubungan antar variabel. Kriteria pengujian linieritas dan signifikansi model regresi ditetapkan sebagai berikut.

Regresi signifikan : $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada baris regresi, Regresi linier: $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada baris tuna cocok

Data hasil perhitungan untuk penyusunan model persamaan regresi antara sikap terhadap tugas dengan pendidikan dan pelatihan (Diklat), diperoleh konstanta regresi $a = 36,33$ dan koefisien regresi $b = 0,47$. Dengan demikian hubungan model persamaan regresi linier sederhana adalah $\hat{X}_3 = 36,33 + 0,47X_2$.

Diperoleh $F_{hitung} = 33,03$ lebih besar dari $F_{tabel} 3,98$ pada $\alpha = 0,05$ dan $F_{tabel} 7,02$ pada $\alpha = 0,01$. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka persamaan regresi dinyatakan sangat signifikan. Untuk uji linieritas diperoleh F_{hitung} sebesar 0,59 lebih kecil dari F_{tabel} sebesar 1,79 pada $\alpha = 0,05$ dan F_{tabel} sebesar 2,27 pada $\alpha = 0,01$. Karena $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka sebaran titik yang terestimasi membentuk garis linier dapat diterima.

Perhitungan koefisien jalur pengaruh pelatihan terhadap sikap terhadap tugas diperoleh nilai sebesar 0,456 dan nilai koefisien t -hitung sebesar 4,644 sedangkan nilai koefisien t -tabel untuk $\alpha = 0,05$ sebesar 2,00. Ini memberikan petunjuk bahwa pelatihan merupakan salah satu variabel yang penting dan memberi pengaruh langsung positif terhadap sikap terhadap tugas. Ini artinya seringkali melakukan pelatihan akan mempengaruhi peningkatan sikap terhadap tugas.

Pembahasan

Perhitungan koefisien jalur dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, yaitu bahwa besarnya kontribusi secara langsung variabel Pelatihan terhadap variabel sikap terhadap tugas dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,456. Oleh karena itu, untuk mengoptimalkan sikap terhadap tugas maka harus diupayakan dengan meningkatkan pelatihan. Sikap merupakan salah satu unsur kepribadian yang harus dimiliki seseorang untuk menentukan tindakannya dan bertingkah laku terhadap suatu objek. Walaupun pembentukan sikap sering tidak disadari oleh seseorang, akan tetapi sikap bersifat dinamis dan terbuka terhadap kemungkinan perubahan diakibatkan interaksi seseorang dengan lingkungannya, sehingga sikap hanya akan ada artinya bila ditampakkan dalam bentuk pernyataan perilaku, baik perilaku lisan maupun perilaku perbuatan. Berkaitan dengan pemahaman tersebut, sikap merupakan kesiapan mental dari individu yang didapat melalui pengalaman serta berpengaruh terhadap perilaku individu dalam merespons situasi atau obyek tertentu.

Berdasarkan Peraturan Menteri Agama [\(PMA, No.19, 2020\)](#) pada pasal 2 dijelaskan bahwa penyelenggaraan pelatihan SDM bertujuan untuk mengembangkan kompetensi SDM yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku. Pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan sikap dan perilaku dalam menjalankan tugas atau pekerjaan. Pelatihan dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai, yang pada akhirnya dapat mengubah sikap mereka terhadap pekerjaan menjadi lebih positif. Salah satu mekanisme utama yang mempengaruhi perubahan sikap adalah peningkatan keterampilan dan pengetahuan yang diperoleh melalui pelatihan. Pelatihan yang dirancang dengan baik memungkinkan pegawai merasa lebih kompeten dalam pekerjaan mereka, yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi tingkat stres. Selain itu, pelatihan yang terfokus pada pengembangan *soft skills*, seperti komunikasi dan manajemen konflik, dapat meningkatkan interaksi sosial dan kerja tim yang lebih baik, yang pada gilirannya meningkatkan sikap positif terhadap pekerjaan dan organisasi

Menurut [\(Krech, Crutchfield, & Ballachey, 1962, p. 139\)](#) sikap merupakan suatu sistem evaluasi positif atau negatif, yakni suatu kecenderungan untuk menyetujui atau menolak. Sikap positif akan terbentuk apabila rangsangan yang datang pada seseorang memberi pengalaman yang menyenangkan, dan sebaliknya sikap negatif akan timbul bila rangsangan yang datang memberi pengalaman yang tidak menyenangkan. Sikap dapat merupakan suatu pandangan, tetapi dalam hal ini masih berbeda dengan suatu pengetahuan yang dimiliki orang. Perbedaan sikap berhubungan dengan derajat kesukaan atau ketidaksukaan seseorang terhadap objek yang dihadapi, atau dengan kata lain sikap menyangkut kesiapan individu untuk menilai terhadap objek tertentu berdasarkan konsep penilaian positif-negatif. Menurut [\(Robbins, 2012, p. 68\)](#), sikap merupakan pernyataan evaluatif baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan mengenai objek, orang atau peristiwa. "*Attitudes are evaluative statements either favorable or unfavorable concerning objects, people, or events*". Sikap sebagai respon, hal ini didasari oleh proses evaluasi dalam diri individu yang pada akhirnya akan memberi simpulan berupa nilai terhadap stimulus dalam bentuk baik atau buruk-positif atau negatif, menyenangkan atau tidak menyenangkan, suka atau tidak suka yang kemudian mengkristal sebagai potensi reaksi terhadap objek.

Pendidikan dan pelatihan merupakan suatu usaha untuk membekali anggota organisasi dengan pengetahuan dan keterampilan yang dipergunakan untuk melaksanakan pekerjaannya (Lewis & Smith, 1994). Pengetahuan dan keterampilan yang meningkat akan mempengaruhi sikap pegawai dalam menjalankan tugas dalam pekerjaannya.

Sebagai bagian dari pengembangan SDM, Diklat merupakan proses pembelajaran jangka panjang atau jangka tertentu yang diarahkan pada penguasaan ilmu pengetahuan, kemampuan menerapkan dalam praktek dan perubahan perilaku. Artinya pendidikan hakikatnya merupakan suatu proses belajar dari setiap manusia sepanjang hayat, hal ini ditegaskan oleh Senge, Petter (1996: 24) yang menyatakan bahwa bagi manusia organisasional, pendidikan dan pelatihan harus secara terus menerus dilakukan sebagai perwujudan dari organisasi pembelajaran (*Learning Organization*). Penyelenggaraan pelatihan Sumber Daya Manusia (SDM) bertujuan mengembangkan kompetensi SDM, meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap/ perilaku. Penyelenggaraan pelatihan SDM di Balai Diklat Keagamaan ditujukan bagi PNS, PPPK, PN-PASN, dan masyarakat (PMA, No.19, 2020). Hal ini memperkuat pernyataan bahwa peningkatan kompetensi pengetahuan, keterampilan, dan sikap dapat diperoleh dari unsur pendidikan, pelatihan dan pengalaman. Seringnya mengikuti diklat dapat meningkatkan sikap terhadap tugas bagi pegawai (di samping pengetahuan dan keterampilan) sehingga dapat dikatakan pendidikan dan pelatihan (diklat) berpengaruh langsung positif terhadap sikap terhadap tugas.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang telah diuraikan sebelumnya, temuan penelitian ini dapat diuraikan bahwa pelatihan berpengaruh langsung positif terhadap sikap dalam menjalankan tugas/pekerjaan. Artinya, seringnya mengikuti pelatihan menyebabkan peningkatan sikap terhadap tugas.

Sikap terhadap tugas secara konseptual dan empiris merupakan unsur penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Rendahnya sikap terhadap tugas dapat menghambat laju perkembangan organisasi/unit kerja juga dinamika pelaksanaan pembinaan di dalamnya. Dalam hal ini, pegawai sebagai tenaga yang menjalankan pekerjaan/tugas di kantor sangat diharapkan dapat bekerja secara optimal dalam menjalankan tugas dan tanggung-jawabnya.

Dengan demikian, maka untuk mewujudkan sikap terhadap tugas bagi pegawai di Lingkungan Balai Diklat Keagamaan Surabaya dapat dilakukan melalui peningkatan kuantitas dan kualitas pegawai untuk mengikuti Pelatihan (Diklat), baik *online* maupun *offline*.

REFERENSI

- Ajzen. (2001). Nature and Operation of Attitudes. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 27-58.
- Allport, G. W. (1935). "Attitudes." In C. Murchison (Ed.), *Handbook of Social Psychology*. Clark University Press.
- Bandura, A. (1986). *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*. Prentice Hall.
- Fishbein, M., & Ajzen, I. (1975). *Belief, Attitude, Intention, and Behavior: An Introduction to Theory and Research*. Addison-Wesley.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2000). *Behavior in Organizations*. New Jersey: Prentice Hall

- Insurance.
- Julianry, A. S., & Affandi, M. J. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi dan Informatika. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, <https://doi.org/10.17358/jabm.3.2.236>.
- Krech, D., Cruthchfield, R., & Ballachey, E. (1962). *Individual in Society*. New York: McGraw-Hill Book Company. Inc.
- LAN. (No. 8, Th. 2019). *Pelatihan Penyelenggara Pelatihan*.
- Lewis, R. G., & Smith, D. H. (1994). *Total Quality in Higher Education*. Florida: St. Lucie Press.
- Lewis, R. G., & Smith, D. H. (1994). *Total Quality in Higher Education*. Florida: St. Lucie Press.
- Maslow, A. H. (1943). "A Theory of Human Motivation." *Psychological Review*, 50(4), 370-396.
- Newstrom, J. W. (2011). *Human Behavior at Work*. Singapore: McGraw Hill Companies. Inc.
- Petter, S. (1996). *Disiplin Kelima: Seni dan Praktek dari Organisasi Pembelajaran. Alih Bahasa: Ir. Nunuk Adiarni*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Petty, R. E., & Cacioppo, J. T. (1986). The Elaboration Likelihood Model of Persuasion. *Academic Press*.
- PMA, No.19. (2020). *Penyelenggaraan Pelatihan SDM pada Kementerian Agama*. Jakarta: Kementerian Agama RI.
- Rinaldi, R. (2012). Analisis Kualitas Pelayanan Publik. *Jurnal Administrasi Publik*, 22-34.
- Robbins, S. P. (2012). *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall., Inc.,.
- Sugiono. (2010). *Metode Penelitian Kuantatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Taufik, M. (2018). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Balai Diklat Keagamaan Makas***PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI BALAI**. Makasar: Unmuh Makassar.
- Triandis, H. C. (1977). *Interpersonal Behavior*. Brooks/Cole.
- Witherington, C. (1990). *Educational Psychology*. New York: Ginn and Company.
- Yulika, F. K. (2016). Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Pelatihan Penulisan Karya Tulis Ilmiah. *Batoboh*, 1(2). <https://doi.org/10.26887/bt.v1i2.140>.