

## **PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT) TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN KARO**

**Nurbeti<sup>1)</sup> Bhimintitaya Br Sitepu<sup>2)</sup>**

<sup>1)</sup> Dosen Universitas Quality

<sup>2)</sup> Mahasiswa Universitas Quality

Email : nurbetisinulingga0304@gmail.com

### **Abstrak**

Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya mengembangkan sumber daya manusia terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Kinerja karyawan adalah hasil kerja dari kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka.

Dari hasil pengolahan data, ditemukan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan (X) dan variabel kinerja karyawan (Y) memenuhi persyaratan validitas dimana  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,361), pada uji reliabilitas diperoleh nilai variabel (X) sebesar 0,696 dan Nilai variabel (Y) adalah 0,709, artinya kedua variabel tersebut memenuhi syarat cronbach alpha  $> 0,6$ . Dalam uji t (uji parsial) menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai ( $t_{hitung} 10,626 > t_{tabel} 2,035$ ). Dan berdasarkan koefisien determinasi ( $R^2$ ), variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu pendidikan dan pelatihan (X) dengan nilai R Square adalah 0,774. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan memiliki hubungan dengan pendidikan dan pelatihan yaitu sebesar 77,4%. Dari analisis regresi linier sederhana, diperoleh persamaan:  $Y' = 10,734 + 0,803X + e$ , konstan sama dengan 10,734 artinya jika variabel pendidikan dan pelatihan (X) = 0, maka variabel kinerja karyawan (Y) nilainya sama dengan 10.734 Nilai koefisien regresi sebesar 0,803 artinya jika variabel pendidikan dan pelatihan (X) meningkat 1 maka variabel kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,803.

**Kata kunci: Pendidikan dan Pelatihan, Kinerja Karyawan**

### **Abstract**

*Education and training is an effort to develop human resources especially to develop intellectual ability and human personality. Performance of employees is the work result of quality and quantity achieved by an employee in performing their duties according to the responsibilities given to them.*

*From result of data processing, it is found that education and training variable (X) and employee performance variable (Y) fulfill validity requirement where  $r_{count} > r_{table}$  (0,361), in reliability test obtained value of variable (X) is 0,696 and value of variable (Y) is 0,709, it mean both variables are qualified cronbach alpha  $> 0,6$ . In t test (partial test) shows that education and training have a positive and significant influence on employee performance with value ( $t_{count} 10,626 > t_{table} 2,035$ ). And based on the coefficient of determination ( $R^2$ ), the dependent variable is the employee performance (Y) can be explained by the independent variable is education and training (X) with value of R Square is 0,774. Therefore it can be concluded that the performance of employees has a relationship with education and training that is equal to 77.4%. From the analysis of simple linear regression, we get the equation:  $Y' = 10,734 + 0,803X + e$ , constant equal to 10,734 meaning if education and training variable (X) = 0, then employee performance variable (Y) value is*

equal to 10,734. The value of regression coefficient of 0.803 meaning if the education and training variable (X) increase 1 then the employee performance variable (Y) will increase by 0.803.

**Key words** : *Education and Training, Employees Performance*

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang Masalah

Dinas Pendidikan Kabupaten Karo merupakan unsur pelaksana Pemerintah Kabupaten Karo dalam bidang pendidikan. Pendidikan adalah pilar penting dalam pembangunan sebuah daerah, karena salah satu parameter untuk mengukur kemajuan sebuah negara adalah pendidikan, dengan pendidikan diharapkan akan melahirkan manusia yang berkualitas. Sebagai instansi pemerintah Dinas Pendidikan Kabupaten Karo yang mempunyai tugas penting dalam bidang pendidikan, pencapaian tujuan tergantung pada pengembangan sumber daya manusia, tentunya untuk mendapatkan kualitas sumber daya yang diperlukan Dinas Pendidikan Kabupaten

Karo harus meningkatkan kualitas Pegawai.

Untuk meningkatkan kualitas tersebut, pendidikan dan pelatihan diadakan oleh Dinas Pendidikan Kabupaten Karo untuk para pegawai. Banyak faktor yang memungkinkan tidak berhasilnya program pelaksanaan Diklat, tapi untuk meningkatkan kualitas pegawai, pendidikan dan pelatihan harus tetap dilaksanakan dengan memperhatikan faktor dan kendala yang sebelumnya menghambat keberhasilan pelaksanaannya sebagai pedoman kedepan, pendidikan dan pelatihan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari usaha pembinaan pegawai secara menyeluruh.

**Tabel 1. Kinerja Peserta Diklat Dinas Pendidikan Kabupaten Karo**

No	Jenis Pekerjaan	Target/Waktu	Realisasi/waktu
1	Menyusun perencanaan operasional pendidikan non formal sesuai dengan kebijakan nasional dan provinsi	280 dokumen / 4 bulan	252 dokumen / 4 bulan
2	Melakukan pengelolaan, penyelenggaraan dan pembinaan pendidik dan tenaga kependidikan non formal	280 laporan / 4 bulan	250 laporan / 4 bulan
3	Mengevaluasi pelaksanaan kegiatan bidang Pendidikan Luar Sekolah (PLS)	10 laporan / 9 bulan	8 laporan / 9 bulan
4	Menyusun laporan kegiatan bidang Pendidikan Luar Sekolah (PLS)	10 laporan / 9 bulan	9 laporan / 9 bulan
5	Memeriksa data berkas guru sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku dalam rangka proses berkas-berkas guru	961 dokumen / 12 bulan	950 dokumen / 12 bulan
6	Memproses data guru sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku sebagai wujud pelayanan prima	510 dokumen / 12 bulan	501 dokumen / 12 bulan
7	Menerima, mencatat dan menyortir	17 laporan / 12	16 laporan / 12

	surat masuk, sesuai dengan ketentuan yang berlaku agar memudahkan pencarian	bulan	bulan
8	Mengelompokkan surat dan dokumen menurut jenis dan sifatnya, sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku agar memudahkan pendistribusian	17 laporan / 12 bulan	16 laporan / 12 bulan

Sumber : Dinas Pendidikan Kabupaten Karo, 2016

Dari Tabel 1 di atas dapat diketahui bahwa kinerja dari pegawai tersebut masih belum terealisasi sepenuhnya, pegawai tidak menyelesaikan beberapa dokumen dan laporan dengan jangka waktu yang sudah ditetapkan meskipun mereka sudah mengikuti Diklat. Maka dari itu pelaksanaan pendidikan dan pelatihan terhadap pegawai sebaiknya diadakan tidak hanya sekali, dikarenakan perubahan kebijakan dan situasi lingkungan kerja. Melalui pendidikan dan pelatihan, pegawai akan lebih paham terhadap penyelesaian tugasnya, hal tersebut akan mempengaruhi kinerja pegawai tersebut.

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karo”. Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut “Apakah pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Karo?”. Adapun tujuan pelaksanaan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Karo.

### **Pengertian Pendidikan dan Pelatihan**

Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya dalam mengembangkan sumber daya manusia terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Oleh karena itu untuk memperoleh hasil yang maksimal

dalam pengembangan pegawai diperlukan program pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan analisa jabatan agar pegawai mengetahui tujuan pendidikan dan pelatihan yang dijalankannya.

### **Indikator Pendidikan dan Pelatihan**

Dalam sebuah organisasi kebutuhan akan pelatihan dapat diketahui dari berbagai indikator. Tetapi indikator-indikator tersebut hanya menunjukkan tanda-tanda adanya kebutuhan akan pelatihan yang perlu ditindaklanjuti dengan melakukan analisis kebutuhan akan pelatihan baik di tingkat organisasi, jabatan/tugas, maupun individu.

Adapun indikator kebutuhan pelatihan (Sedarmayanti, 2011:174), antara lain :

1. Adanya peningkatan dalam absensi dan pergantian karyawan.
2. Tingkat kecelakaan kerja yang tinggi/meningkat.
3. Banyak terjadi keluhan karyawan.
4. Terjadinya kemacetan produksi.
5. Tingkat pemborosan yang tinggi (banyak bahan yang terbuang, produk cacat dan sisa produk banyak)
6. Penggunaan tenaga ahli/staf yang tidak efisien.
7. Supervisi yang tidak efektif.
8. Banyak pekerjaan yang tidak terselesaikan / tidak terpecahkan

### **Pengertian Kinerja Pegawai**

Organisasi pemerintah ataupun swasta dalam mencapai tujuan harus melalui kegiatan-kegiatan yang digerakan oleh sekelompok orang yang ada

diorganisasi tersebut. Keberhasilan suatu organisasi dalam melaksanakan tugasnya dapat dilihat dari kinerja pegawainya.

Wibowo (2014:7), mendefinisikan “Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya”.

Hipotesis penelitian dalam penelitian ini bahwa “Pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karo”. Kemudian untuk mengetahui pengaruh antara variabel X dan Y maka dilakukan uji hipotesis nol yaitu:

$H_0 : \rho = 0$ , artinya Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karo.

$H_a : \rho \neq 0$ , artinya Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karo.

## METODE PENELITIAN

### Lokasi dan Waktu Penelitian

Penulis melakukan penelitian pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karo yang beralamat di Jalan Veteran No. 54 Kabanjahe, penulis akan melaksanakan penelitian dimulai dari bulan Desember 2016 sampai Juli 2017.

Model penelitian yang digunakan adalah Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linier antara satu variabel independen dengan satu variabel dependen”.

Analisis regresi linier sederhana merupakan sebuah metode statistika untuk

mengetahui pengaruh antara variabel bebas atau pendidikan dan pelatihan (variabel X) dengan variabel terikat yaitu kinerja karyawan (variabel Y) pada Dinas Pendidikan Kabupaten Karo.

Priyatno merumuskan persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$Y' = a + bX + e$$

Keterangan :

$Y'$  : Variabel dependen (kinerja pegawai)

$a$  : Konstanta, yaitu nilai  $Y'$  jika  $X=0$

$b$  : Koefisien regresi , yaitu nilai peningkatan atau penurunan variabel  $Y'$  yang didasarkan variabel X

$X$  : Variabel Independen (pendidikan dan pelatihan)

$e$  : *error term*

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas Data Variabel X

Pengujian ini di lakukan untuk mengetahui valid atau tidak suatu kuesioner, suatu instrumen dianggap valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan, dengan kata lain mampu memperoleh data yang tepat dari variabel yang diteliti. Kriteria valid suatu pertanyaan adalah apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$ , selanjutnya dari perhitungan yang di peroleh penulis mencari r tabel dengan menggunakan persamaan  $df = n-2$ , maka ditetapkan r tabel = 0,344.

### Uji Validitas Data Variabel Y

Dari hasil uji validitas seperti yang disajikan pada Tabel 4.9 tersebut bisa diketahui bahwa seluruh item pernyataan dikatakan valid karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Oleh karena seluruh pernyataan dari variabel X valid, maka hal ini menunjukkan bahwa data penelitian dikatakan baik.

### Uji Reliabilitas Data X dan Data Y

**Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pendidikan dan Pelatihan (X)	0,696 > 0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,709 > 0,60	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah, 2017

Dari Tabel 2 tersebut diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* dari kedua variabel adalah lebih besar dari 0,6. Dimana nilai dari variabel pendidikan dan pelatihan (X) adalah 0,696 dan kinerja pegawai (Y) adalah 0,709, oleh karena itu data kuesioner dikatakan reliabel.

berdistribusi normal atau tidak. Pengujian ini dilakukan dengan pengujian *Kolmogrov-Smirnov*, jika nilai signifikansinya di atas 0,05 maka distribusi data dinyatakan memenuhi asumsi normalitas, dan jika nilainya di bawah 0,05 maka diinterpretasikan sebagai data yang tidak normal.

### Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data tersebut

**Tabel 3. Uji *Kolmogrov-Smirnov***

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,000000
	Std. Deviation	1,54445010
	Most Extreme Differences	
e	Absolute	,124
	Positive	,124
	Negative	-,116
Test Statistic		,124
Asymp. Sig. (2-tailed)		,193 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

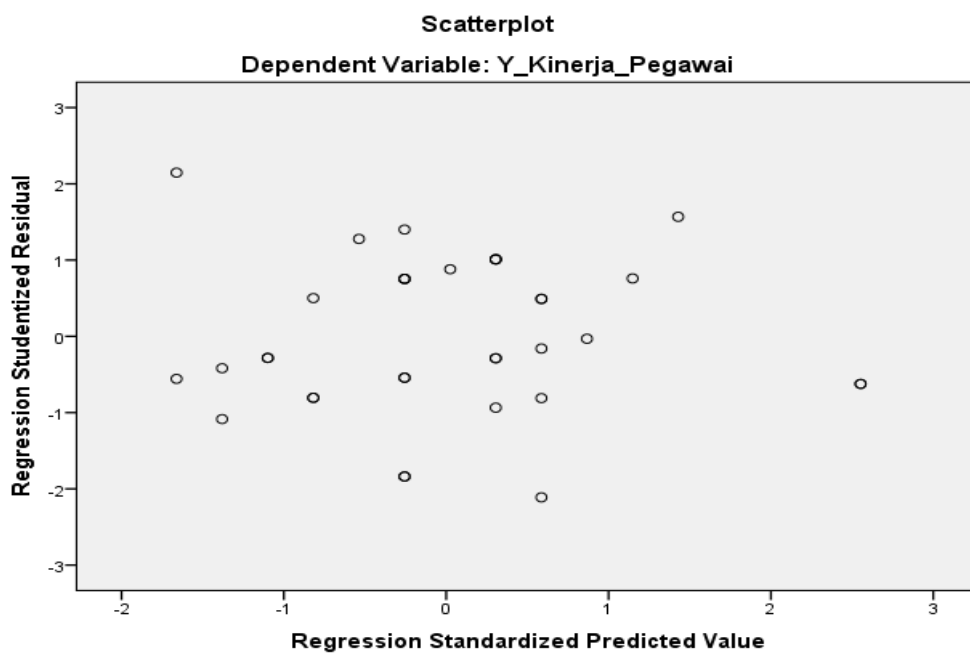
Sumber : Data Primer diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 3 tersebut dapat diketahui bahwa hasil uji *Kolmogrov-Smirnov* memperoleh hasil signifikansi sebesar 0,193. Pengambilan keputusan dari uji ini adalah tingkat signifikan lebih dari 0,05. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa seluruh data yang diolah berdistribusi normal.

### Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas, pengujian ini dilakukan dengan uji *Scatterplot*, yaitu jika titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola yang jelas maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Tabel 4. Uji Scatterplot**



Sumber : Data Primer diolah,2017

Dari Tabel 4 dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu

Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah pada uji heteroskedastisitas dalam model regresi.

### Analisis Regresi Linier Sederhana

**Tabel 5. Persamaan Regresi Linier Sederhana**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

(Constant)	10,734	3,102		,460	002
X_Pendidikan_dan_Pelatihan	,803	,076	,880	0,626	000

a. Dependent Variable: Y\_Kinerja\_Pegawai

Sumber : Data Primer diolah,2017

Berdasarkan Tabel 5 diperoleh persamaan regresi yaitu :  $Y' = 10,734 + 0,803X + e$ . Konstanta sebesar 10,734 artinya jika variabel Diklat ( X)=0, maka kinerja pegawai (Y) nilainya adalah tetap sebesar 10,734. Nilai koefisien regresi sebesar 0,803 artinya jika variabel Diklat (X) naik 1 satuan maka variabel kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,803 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

#### Uji Statistik t (Uji Parsial)

Uji t (uji parsial) diperoleh nilai besarnya t hitung adalah 10,626 dengan pada taraf signifikansi 5% dan nilai t tabel dalam penelitian ini adalah 2,035, maka hasilnya adalah  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Dengan demikian dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan (X) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai(Y).

#### Uji R<sup>2</sup> ( Koefisien Determinasi)

Dapat dilihat bahwa variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) dapat diterangkan oleh variabel bebas pendidikan dan pelatihan (X) dengan nilai R Square 0,774. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai memiliki hubungan dengan pendidikan dan pelatihan yaitu sebesar 77,4% sedangkan sisanya sebesar 22,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini seperti pengawasan atau insentif.

## PEMBAHASAN

Pendidikan dan pelatihan (Diklat) adalah meningkatkan kemampuan, peningkatan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan dapat bekerja secara efisien. Dari hasil pengolahan data dengan program SPSS yang melibatkan 35 orang responden, dapat disimpulkan bahwa kuesioner penelitian ini semuanya berdistribusi normal, valid, reliabel serta tidak terdapat masalah pada heteroskedastisitas. Dengan demikian kuesioner penelitian ini dapat digunakan dan dapat dipercaya sebagai instrumen penelitian.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan (Diklat) (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) yang ditunjukkan oleh persamaan regresi yaitu :  $Y' = 10,734 + 0,803X + e$ . Konstanta sebesar 10,734 artinya jika variabel Diklat ( X)=0, maka kinerja pegawai (Y) nilainya adalah sebesar 10,734. Nilai koefisien regresi sebesar 0,803 artinya jika variabel Diklat (X) naik 1 satuan maka variabel kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,803 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

Setelah dilakukan uji t diperoleh nilai besarnya t hitung adalah 10,626 dengan pada taraf signifikansi 5% dan nilai t tabel dalam penelitian ini adalah 2,035. maka hasilnya adalah  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Dengan demikian, dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan (X) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Kemudian pada analisis koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) diperoleh hasil bahwa variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y)

dapat diterangkan oleh variabel bebas pendidikan dan pelatihan (X) dengan nilai *R Square* 0,774. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai memiliki hubungan dengan pendidikan dan pelatihan yaitu sebesar 77,4% sedangkan sisanya sebesar 22,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini seperti pengawasan atau insentif.

Selain itu, terdapat beberapa hasil penelitian yang relevan dan memperkuat hasil penelitian ini. Penelitian yang dilakukan oleh Riza Rezita, 2015 dengan judul “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perpustakann dan Arsip Daerah (BPAD) Daerah Istimewa Yogyakarta” hasil penelitian yang diperoleh adalah kinerja pegawai (Y) pada Badan Perpustakann dan Arsip Daerah (BPAD) Daerah Istimewa Yogyakarta dipengaruhi oleh pendidikan dan pelatihan (X) sebesar 55,5% dan selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain. Kemudian Martha Monroza Siagian (2010) dalam skripsi “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Medan” menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. Adapun besarnya pengaruh variabel X (pendidikan dan pelatihan) terhadap variabel Y (kinerja pegawai) adalah sebesar 31,36% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Berdasarkan kedua penelitian yang relevan dan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan (Diklat) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dikarenakan pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu upaya dalam pengembangan sumber daya manusia bagi suatu organisasi untuk meningkatkan kinerja. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa dengan adanya pendidikan dan pelatihan bagi pegawai maka pegawai mengalami perubahan-perubahan yang positif baik pengetahuan, kemampuan dan keterampilan akan semakin meningkat

dengan adanya pengembangan sumber daya manusia seperti pendidikan dan pelatihan ini.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Karo, maka kesimpulan yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan yang ditunjukkan oleh persamaan regresi yaitu :  $Y' = 10,734 + 0,803X + e$ . Konstanta sebesar 10,734 artinya jika variabel Diklat ( X)=0, maka kinerja pegawai (Y) nilainya adalah sebesar 10,734. Nilai koefisien regresi sebesar 0,803 artinya jika variabel Diklat (X) naik 1 satuan maka variabel kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,803. Dengan demikian apabila pendidikan dan pelatihan (Diklat) ditingkatkan, maka kinerja pegawai juga akan ikut meningkat.
2. Hasil uji parsial (uji t) diperoleh nilai besarnya t hitung adalah 10,626 dengan pada taraf signifikansi 5% dan nilai t tabel adalah 2,035. maka hasilnya adalah  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Pengambilan keputusan adalah jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , pada  $\alpha = 5\%$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Dengan demikian hipotesis  $H_a$  dalam penelitian ini diterima, yaitu pendidikan dan pelatihan (Diklat) berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karo.
3. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi ( $R^2$ ) nilai R



*Square* adalah 0,774. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 77,4% sedangkan sisanya sebesar 22,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini seperti pengawasan atau insentif.

### Saran

Terdapat beberapa saran sebagai masukan dalam pencapaian keberhasilan pendidikan dan pelatihan yang diikuti terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Karo, adapun saran yang perlu disampaikan sebagai berikut :

1. Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu upaya dalam meningkatkan sumber daya manusia suatu organisasi agar tercipta sumberdaya manusia yang bermutu. Untuk itu perlu adanya perencanaan peningkatan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan pegawai secara berkala dan berkesinambungan, sesuai dengan kebutuhan pegawai sehingga para pegawai akan dapat menguasai bidang pekerjaannya.
2. Perlu adanya evaluasi yang dilakukan oleh instansi terhadap para pegawai yang sudah mengikuti pendidikan dan pelatihan sehingga dapat mengetahui apa yang telah didapatkan pegawai semasa diklat dan mengetahui apa yang perlu diperbaiki lagi untuk meningkatkan kinerja pegawai.
3. Kinerja pegawai sangat menentukan keberhasilan suatu instansi, mereka memegang peran yang penting sebagai sumber daya penggerak didalamnya. Mendapatkan sumber daya yang berkualitas tidaklah mudah, oleh karena itu disarankan kepada instansi agar lebih memperhatikan

pegawainya, seperti salah satunya adalah mengadakan program pendidikan dan pelatihan agar pegawai berkesempatan menambah pengetahuan, kemampuan dan keterampilannya sehingga akan meningkatkan kinerjanya.

### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2013. **Prosedur Penelitian, Cetakan Kelimabelas**. Jakarta. PT. Asdi Mahasatya.
- Badriyah, Mila. 2015. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung. CV. Pustaka Setia.
- Basri, Hasan & A.Rusdiana. 2015. **Manajemen Pendidikan & Pelatihan**. Bandung. CV Pustaka Setia.
- Hidayati, Nur. 2011. **Perencanaan Kepegawaian, Edisi Kedua**. Bandung. Fokusmedia.
- Kasmir. 2016. **Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori dan Praktik**. Jakarta. PT. Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu. 2013. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan kesebelas**. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Nurjaman, Kadar. 2014. **Manajemen Personalia**. Bandung. CV. Pustaka Setia.
- Priansa, Doni Juni. 2014. **Perencanaan & Pengembangan Sumber Daya Manusia**. Bandung. Alfabeta.
- Priyatno, Duwi. 2014. **SPSS 22, Pengolah Data Terpraktis**. Yogyakarta. CV. Andi Offset.
- Rezita, Riza. 2015. **Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perpustakann dan Arsip Daerah**

- (BPAD) Daerah Istimewa Yogyakarta.** Yogyakarta. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta
- Sedarmayanti. 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetak Kelima.** Bandung. PT. Refika Aditama.
- Siagian, Martha Monroza. 2010. **Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Medan.** Medan. Skripsi. Universitas Sumatera Utara
- Sutrisno, Edy. 2015. **Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetak Ketujuh.** Jakarta. Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo. 2014. **Manajemen Kinerja, Cetakan Keempat.** Jakarta. Rajawali Pres.
- Yani, M. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Jakarta. Mitra Wacana Media.
- [Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan PNS](#)
- [Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Prestasi Kerja PNS](#)
- Peraturan Bupati Karo Nomor 178 Tahun 2008 tentang Tugas Pokok, Fungsi dan Uraian Tugas Dinas-Dinas Daerah Kabupaten Karo