

PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN KOTA GORONTALO

Iksan Dalanggo¹, Yulinda ISmail², Syamsul Biki³

Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia¹

Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia²

Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia³

E-mail: Dalanggo.Iksan@gmail.com

Abstract: This study aims to analyze the Effect of Training on Employee Performance at the Gorontalo City Education Office. Data collection techniques used observation, interviews, questionnaires, and documentation methods. Sample selection was carried out using saturated sampling. The population of this study was all employees working at the Gorontalo City Education Office with a sample of 97 respondents. Data analysis used in this study were descriptive statistics, data quality tests, classical assumption tests, testing with Simple Linear Regression and hypothesis testing. The analysis method used the SPSS version 25 application. Based on the results of this study, it shows that performance training has an influence on employee performance at the Gorontalo City Education Office. The results of the variable test show that training partially has a significant effect on employee performance with a value of 69.1%, which is known to have a high influence. This figure also means that the training variable (X) partially influences the performance variable (Y) by 61.1%. While the remaining (100% - 69.1% = 30.9%) is influenced by other variables.

Keywords: Training; Employee performance.

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. Teknik pengumpulan data menggunakan metode observasi, wawancara, kuesioner (angket), dan dokumentasi. Pemilihan sampel dilakukan dengan menggunakan sampling jenuh. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Dinas Pendidikan Kota Gorontalo dengan sampel 97 responden. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu statistik deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, pengujian dengan Regresi Linier Sederhana dan pengujian hipotesis. Metode analisis menggunakan aplikasi SPSS versi 25. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan kinerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di dinas pendidikan kota gorontalo. Hasil pengujian variabel menunjukkan bahwa pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai 69,1% yang diketahui angka tersebut tinggi pengaruhnya. Angka tersebut juga mengandung arti bahwa variabel pelatihan (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y) sebesar 61,1%. Sedangkan sisahnya (100% - 69,1% = 30,9%) di pengaruhi oleh variabel lainnya.

Kata Kunci: Pelatihan; Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset paling vital dalam organisasi atau perusahaan, karena keberhasilan suatu institusi sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang berada di dalamnya. Namun, kinerja pegawai tidak selalu konsisten, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal. Faktor internal dapat berupa kemampuan, keterampilan, dan motivasi kerja, sementara faktor eksternal dapat berupa lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, maupun kebijakan organisasi (Poluakan et al, 2019).

Pelatihan berfungsi sebagai sarana pengembangan diri pegawai agar memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan tuntutan organisasi. Dengan adanya pelatihan, pegawai diharapkan mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi, kebijakan baru, maupun metode kerja yang lebih efektif. Hal ini sejalan dengan kebutuhan instansi pemerintah yang dituntut bekerja secara profesional, cepat, dan tepat dalam melayani masyarakat. Pengelolaan kinerja karyawan harus dilakukan secara strategis dengan menempatkan pegawai sesuai dengan bidang keahliannya. Penempatan yang tepat tidak hanya memaksimalkan potensi individu, tetapi juga dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Penerapan tugas yang sesuai dengan

kompetensi masing-masing pegawai menjadi faktor penting dalam membangun kinerja yang optimal. Dengan demikian, perusahaan yang mampu mengelola dan 3 mengembangkan SDM secara baik akan memiliki daya saing lebih tinggi, tidak hanya dalam meningkatkan produktivitas, tetapi juga dalam menciptakan pertumbuhan organisasi yang berkembang. pencapaian kinerja pegawai sangat bergantung pada kombinasi ketiga aspek tersebut.

Perbedaan inilah yang menyebabkan variasi dalam produktivitas antarpegawai, sehingga memerlukan perhatian khusus dari pihak manajemen. Apabila kinerja pegawai menurun atau tidak sesuai dengan harapan, maka hal tersebut dapat menjadi hambatan bagi tercapainya tujuan perusahaan. Kondisi ini menuntut manajemen untuk segera mencari solusi, salah satunya dengan melakukan pengembangan SDM melalui program pelatihan (Perdana, 2019). Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah melalui pelatihan.

Pelatihan berfungsi sebagai sarana pengembangan diri pegawai agar memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan tuntutan organisasi. Dengan adanya pelatihan, pegawai diharapkan mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi, kebijakan baru, maupun metode kerja yang lebih efektif. Hal ini sejalan dengan kebutuhan instansi pemerintah yang dituntut bekerja secara profesional, cepat, dan tepat dalam melayani masyarakat.

Objek dalam penelitian ini ialah Dinas Pendidikan Kota Gorontalo, yakni sebuah instansi pemerintah yang memiliki tanggung jawab besar dalam pengelolaan sektor pendidikan di wilayah Kota Gorontalo. Sebagai sebuah lembaga pemerintah, Dinas Pendidikan Kota Gorontalo tidak hanya mengatur berbagai aspek operasional pendidikan, tetapi juga mengelola sumber daya manusia (SDM) di lingkungan pendidikan, termasuk pegawai administratif dan tenaga pendidik. Berdasarkan hasil observasi awal pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo, ditemukan beberapa hal bahwa Dinas Pendidikan Kota Gorontalo memiliki target pencapaian kinerja sekitar 100% untuk kategori sangat baik, dan standar kategori dari pencapaian baik ialah 75%.

Pelatihan bertujuan untuk membekali ASN dengan keterampilan teknis, manajerial, serta kemampuan dalam memanfaatkan teknologi informasi, sehingga dapat mendukung efektivitas dan efisiensi kerja di lingkungan Dinas Pendidikan. Beberapa jenis pelatihan yang telah diikuti oleh ASN meliputi Bimbingan Teknis (BIMTEK), Workshop, Pelatihan Sistem Informasi Manajemen ASN (SIMPEL 4 ASN), Assessment Kompetensi dengan metode CACT, serta Diklat Teknis dan Fungsional. Kegiatan ini dilaksanakan secara berkesinambungan guna menjawab tantangan peningkatan kinerja pegawai, baik dari aspek administrasi, penyusunan laporan, pengelolaan,

	Sasaran	Indikator Kinerja	Target	Capaian 2022 (Sebelum Intensif Pelatihan)	Capaian 2023–2024 (Sesudah Pelatihan)	Keterangan Perbandingan
1	Setiap SKPD menerapkan perencanaan, pelaksanaan, pengawasan	Persentase laporan pelaksanaan kegiatan yang tepat waktu dan akurat	100%	88% (masih rendah, banyak laporan terlambat)	90% (2023) – 95% (2024), ada peningkatan meski belum mencapai target penuh	Pelatihan berkontribusi meningkatkan ketepatan laporan, namun masih ada gap 5%
2	Pelaporan yang tepat waktu serta terintegrasi dengan basis data akurat	Persentase kelengkapan data yang akurat dan up-to-date	100%	90% (cukup baik, tapi belum sempurna)	85,8% (2023, turun) – 90% (2024, stabil)	Hasil pelatihan SIMPEL ASN membantu, namun implementasi belum konsisten

3	Setiap SKPD mencapai sasaran kinerjanya serta menerapkan administrasi yang akuntabel	Lancarnya pelaksanaan kegiatan rutin tepat waktu	100%	93% (cukup lancar, ada hambatan kecil)	90% (2023 & 2024, stagnan)	Pelatihan belum banyak berpengaruh, hambatan birokrasi masih dominan
---	--	--	------	--	----------------------------	--

Sumber: Dinas Pendidikan Kota Gorontalo, 2024

Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja ialah seseorang dapat bekerja secara teratur, tekun secara terus – menerus, dan bekerja sesuai aturan – aturan yang berlaku atau yang sudah ditentukan oleh instansi dengan tidak melanggar aturan – aturan yang sudah ditetapkan oleh instansi. Maka oleh karena itu kinerja guru dapat dilihat dari tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dalam penelitian ini disiplin kerja diukur dengan indikator, tingkat kehadiran Guru, ketentuan jam kerja, instruksi dari atasan bekerja dengan cara mengikuti cara kerja yang telah di tetapkan, tingkah laku Guru kejujuran Guru. Berdasarkan statistik deskriptif variabel disiplin kerja dapat disimpulkan bahwa nilai tertinggi pada indikator pada tingkat kehadiran Guru pada pernyataan pertama yaitu saya hadir ditempat bekerja tepat waktu sebelum jam kerja yang telah di tetapkan, pernyataan kedua yaitu merasa bahwa tidak pernah terlambat dalam bekerja, dan pernyataan ketiga yaitu selalu kembali istirahat sesuai dengan waktu yang ditetapkan, dan pernyataan keempat yaitu saya selalu pulang bekerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan. Hal ini berarti responden menganggap bahwa hadir ditempat bekerja tepat waktu sebelum jam kerja yang telah di tetapkan dan selalu pulang bekerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan hal yang penting untuk menghindari masalah dalam kinerja atau menurunnya kinerja pada Guru. Maka dapat disimpulkan bahwa indikator yang memberikan pengaruh terhadap kinerja Guru pada variabel disiplin kerja ialah indikator tingkat kehadiran pegawai.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Yos Soejarminto (2023) yang menghasilkan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Guru dimana disiplin kerja berperan penting dalam keberhasilan guru dalam bekerja dan dimana dengan disiplin suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan Instansi dan norma-norma sosial yang berlaku kurang seperti sering datang terlambat dan pulang lebih awal sehingga dengan menurunnya kinerja guru maka pimpinan harus menerapkan kedisiplinan guru, yakni dengan mematuhi segala peraturan atau tata tertib yang harus di penuhi oleh seluruh guru. Pimpinan harus memberikan sanksi yang lebih tegas agar bisa meningkatkan kesadaran guru dalam mentaati peraturan atau tata tertib yang berlaku. Alasan Memilih judul ini karena penelitian ini menawarkan kesempatan untuk belajar lebih dalam tentang dukungan organisasi, disiplin kerja. Adapun permasalahan yang terjadi pada kinerja Guru penggerak ialah kurangnya dukungan dari sesama rekan kerja, dan kurangnya keterlibatan dalam pelaksanaan kegiatan-kegiatan, yang oleh karena itu peneliti memilih variabel dukungan organisasi dan disiplin kerja agar dapat membantu memberikan solusi dalam permasalahan tersebut.

METODE PENELITIAN

Peneliti menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Teori kuantitatif mendefinisikan hubungan antara variabel dan konstanta dalam satu set rumus matematika. Diberikan input numerik spesifik, teori kuantitatif menghasilkan output numerik spesifik. Hubungan yang dijelaskan kemudian dapat diuji dengan mengatur kondisi yang ditentukan dan mengamati apakah output mengambil nilai yang ditentukan dalam kesalahan pengukuran (Bordens & Abbott, 2009).

HASIL PENELITIAN

Uji Hipotesis

Tabel 1 Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
-------	-----------------------------	---------------------------	--	--

		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	39.160	7.127		5.495	.000
	Pelatihan	1.166	.080	.831	14.575	.000

Sumber: Data Olahan SPSS (2023)

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana di atas diketahui bahwa nilai signifikansi variabel Pelatihan (X) sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $14,575 > t$ tabel $1,661$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 di terima dan H_0 di tolak. Artinya, dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai.

Tabel 2 ANOVA^a

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Pelatihan	Between Groups	(Combined)	4486.842	18	249.269	14.635	.000
		Linearity	4018.381	1	4018.381	235.927	.000
		Deviation from Linearity	468.461	17	27.557	1.618	.080
	Within Groups		1328.519	78	17.032		
	Total		5815.361	96			

Sumber: Data Olahan SPSS (2023)

Berdasarkan hasil uji linieritas di atas maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini adalah linier, karena nilai Sig. linearity (0,000) lebih kecil daripada nilai tingkat signifikansi (α) yaitu 0,05.

Tabel 3 Koefisien Determinasi Tabel Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.831 ^a	.691	.688	4.349

Sumber : Data Olahan SPSS (2023)

Pada tabel di atas diketahui bahwa nilai koefisien determinasi atau R Square adalah sebesar 0,691. Nilai ini berasal dari pengkuadratan nilai koefisien korelasi yaitu $0,831 \times 0,831 = 0,691$. Besarnya angka koefisien determinasi adalah 0,691 atau sama dengan 69,1% yang diketahui angka tersebut tinggi pengaruhnya menurut tabel interpretasi koefisien determinasi. Angka tersebut juga mengandung arti bahwa variabel Pelatihan (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y) sebesar 69,1%. Sedangkan sisanya ($100\% - 69,1\% = 30,9\%$) dipengaruhi oleh variabel lainnya.

PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan analisis linear sederhana untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu pelatihan terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Hasil pengujian hipotesis menjelaskan bahwa variabel independen memiliki persentase yang berbeda untuk menjelaskan perubahan yang terjadi pada kinerja pegawai. Hasil pengujian variabel menunjukkan bahwa pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $14,575 > 1,661$. Arah koefisien regresi bertanda positif. Hal ini dilihat dari nilai beta yaitu 39,160 yang berarti bahwa variabel pelatihan berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa peningkatan pelatihan maka akan menyebabkan peningkatan terhadap kinerja pegawai.

Hasil pengujian ini selaras dengan pendapat Hasibuan (2001) yang menjelaskan bahwa pelatihan merupakan kegiatan untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para karyawan sesuai dengan yang diinginkan oleh instansi yang bersangkutan. Setiap pelatihan sebagai upaya untuk mencapai peningkatan produktivitas kerja suatu perusahaan/instansi tidak terlepas dari pengaruh, baik pengaruh dari dalam dan dari luar

instansi tersebut. Pengaruh ini menuntut setiap organisasi instansi agar meningkatkan pelayanan sehingga dapat memenuhi kebutuhan masyarakat yang makin meningkat. Untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi, maka pihak perusahaan/instansi harus meningkatkan kemampuan, baik pengetahuan maupun keterampilan dari karyawannya agar dapat menyesuaikan diri terhadap perubahan dalam instansi, dimana hal tersebut dapat tercapai melalui pelatihan yang insentif. Selain itu Sumarsono (2003) juga menyebutkan bahwa kualitas pegawai/karyawan yang terus meningkat merupakan aspek penting yang harus dijaga dan dipelihara oleh instansi sehubungan dengan keinginan instansi tersebut agar tidak mengalami kemunduran. Oleh karena itu, dalam proses perekrutan pegawai/karyawan baru harus memilih tenaga kerja dengan kualitas yang memadai, di samping berupaya meningkatkan kemampuan yang sudah lama. Dengan melakukan pelatihan bagi para pegawai pada suatu instansi pemerintahan akan dapat diperoleh berbagai manfaat bagi pihak pimpinan dan karyawannya dalam pengambilan keputusan. Dengan demikian usaha peningkatan produktivitas dan kinerja pegawai dapat dicapai tanpa menambah jumlah dari pegawai tetapi cukup dengan pembinaan, pengembangan dan pelatihan sumber daya manusia.

Suatu instansi pemerintahan seperti Dinas Pendidikan Kota Gorontalo senantiasa dituntut agar memiliki program pelatihan yang mengarah kepada peningkatan kemampuan dan keterampilan teknis dan kemampuan manajerial dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab terhadap instansi. Hal ini akan membawa keuntungan bagi instansi tersebut karena biaya operasional yang akan dikeluarkan dapat diminimalkan. Kekeliruan dalam bekerja, efisiensi dan efektivitas kerja akan diperbaiki.

Temuan penelitian ini diperkuat pula oleh penelitian yang dilakukan Turnip (2022) bahwa pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, dan UMKM di Kota Jambi. Suryani (2023) bahwa Pelatihan mempengaruhi kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Tabalong. Cahyani (2024) bahwa kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Jambi.

Dengan demikian penerapan Pelatihan pada pegawai perlu terus diterapkan oleh Kepala Dinas karena mampu meningkatkan Kinerja para pegawai yang berada di lingkup Kantor Dinas Pendidikan Kota Gorontalo.

1. Pelatihan Tenaga Kependidikan

Pelatihan tenaga kependidikan merupakan upaya strategis dalam meningkatkan kualitas layanan pendidikan non-pengajaran di satuan pendidikan. Fokus utama pelatihan ini adalah pada peningkatan kompetensi staf administrasi, laboran, dan pustakawan yang memiliki peran penting dalam mendukung kelancaran proses belajar mengajar. Staf administrasi dituntut untuk memiliki kemampuan dalam pengelolaan data berbasis digital, pelayanan publik yang efektif, serta tata kelola administrasi sekolah yang akuntabel. Sementara itu, laboran perlu meningkatkan keterampilan dalam pengelolaan laboratorium, keselamatan kerja, serta pemanfaatan alat dan bahan praktikum secara optimal. Pustakawan juga diarahkan untuk mengembangkan kompetensi dalam pengelolaan perpustakaan berbasis teknologi informasi, termasuk digitalisasi koleksi dan peningkatan literasi informasi. Dengan adanya pelatihan ini, diharapkan tercipta sistem pendukung pendidikan yang lebih profesional, efisien, dan adaptif terhadap perkembangan zaman.

2. Bimtek TKA (Tes Kemampuan Akademik)

Bimbingan teknis (Bimtek) Tes Kemampuan Akademik (TKA) untuk jenjang SD dan SMP di Kota Gorontalo bertujuan untuk meningkatkan kesiapan peserta didik dalam menghadapi evaluasi akademik berbasis kompetensi. Program ini tidak hanya berfokus pada siswa, tetapi juga pada guru sebagai fasilitator pembelajaran. Guru diberikan pemahaman terkait struktur soal, indikator kompetensi, serta strategi pembelajaran yang relevan dengan TKA. Selain itu, Bimtek ini membantu menyelaraskan standar penilaian antar sekolah sehingga tercipta pemerataan kualitas pendidikan. Dalam konteks Kota Gorontalo, kegiatan ini menjadi penting mengingat adanya variasi kualitas antar sekolah. Dengan pelaksanaan Bimtek yang terstruktur, diharapkan terjadi peningkatan hasil belajar siswa serta kemampuan berpikir kritis dan analitis yang menjadi tujuan utama TKA.

3. Pelatihan Calon Kepala Sekolah

Pelatihan calon kepala sekolah merupakan bagian penting dalam menyiapkan pemimpin pendidikan yang kompeten dan berintegritas. Pelatihan ini mencakup penguatan kompetensi manajerial, sosial, kewirausahaan, serta kepemimpinan pembelajaran. Dari sisi manajerial, peserta dibekali kemampuan dalam perencanaan program sekolah, pengelolaan sumber daya, serta evaluasi kinerja.

Kompetensi sosial difokuskan pada kemampuan membangun hubungan yang harmonis dengan guru, siswa, orang tua, dan masyarakat. Sementara itu, aspek kewirausahaan menekankan pada inovasi dan kreativitas dalam mengembangkan potensi sekolah. Yang tidak kalah penting adalah penguatan nilai sebagai pemimpin pembelajaran, di mana kepala sekolah diharapkan mampu menjadi role model dalam peningkatan kualitas pembelajaran. Dengan pelatihan ini, diharapkan lahir kepala sekolah yang mampu membawa perubahan positif dan meningkatkan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

4. Pelatihan Merdeka Belajar

Pelatihan Merdeka Belajar, khususnya dalam konteks Pembelajaran Mendalam (PM), bertujuan untuk meningkatkan kualitas proses pembelajaran yang berpusat pada peserta didik. Guru dan tenaga kependidikan diberikan pemahaman mengenai pendekatan pembelajaran yang tidak hanya menekankan pada penguasaan materi, tetapi juga pada pengembangan karakter, kreativitas, dan kemampuan berpikir kritis siswa. Dalam implementasinya, guru didorong untuk menggunakan metode pembelajaran yang inovatif, kontekstual, dan berbasis proyek. Selain itu, pelatihan ini juga memperkenalkan pemanfaatan teknologi dalam pembelajaran serta asesmen yang lebih holistik. Dengan penerapan konsep Merdeka Belajar, diharapkan tercipta lingkungan belajar yang lebih fleksibel, menyenangkan, dan mampu mengakomodasi kebutuhan serta potensi masing-masing peserta didik.

5. Pelatihan Teknis Lainnya (Koding, AI, dan Hypno Teaching)

Pelatihan teknis lainnya seperti koding, kecerdasan artifisial (AI), dan hypno teaching menjadi bagian dari upaya adaptasi pendidikan terhadap perkembangan teknologi dan pendekatan pedagogi modern. Pelatihan koding bertujuan untuk meningkatkan literasi digital guru serta kemampuan dalam mengintegrasikan pemrograman sederhana ke dalam pembelajaran. Sementara itu, pelatihan AI memberikan wawasan tentang pemanfaatan teknologi kecerdasan buatan dalam mendukung proses pembelajaran, seperti pembuatan media ajar, analisis hasil belajar, dan personalisasi pembelajaran. Di sisi lain, hypno teaching merupakan metode pembelajaran yang menekankan pada komunikasi persuasif dan sugestif untuk meningkatkan motivasi dan konsentrasi siswa. Kombinasi dari berbagai pelatihan ini diharapkan dapat meningkatkan kompetensi guru secara komprehensif, baik dari sisi teknologi maupun pendekatan pembelajaran, sehingga mampu menciptakan proses belajar yang lebih efektif, inovatif, dan relevan dengan kebutuhan abad ke-21.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pelatihan pada Pegawai Dinas Pendidikan Kota Gorontalo termasuk dalam kategori yang sangat tinggi. Kemudian rata-rata kinerja pegawai termasuk dalam kategori yang sangat tinggi.
2. Berdasarkan Hasil Analisis Perhitungan Uji t dapat disimpulkan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. Artinya dengan Pelatihan akan Meningkatkan Kinerja Pegawai.

SARAN

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan yang telah di uraikan, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut :

1. Bagi pihak Dinas Pendidikan Kota Gorontalo

Setelah mengamati dan menganalisa hasil penelitian, peneliti menyarankan agar Dinas Pendidikan Kota Gorontalo yang menjadi sampel dalam penelitian ini agar lebih ketat dalam mempertimbangkan keputusan untuk melakukan pelatihan yang terkait dengan peningkatan kinerja pegawai.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Disarankan bagi peneliti selanjutnya dapat menggunakan model penelitian yang berbeda dan pada objek yang berbeda, misalnya pada perusahaan atau instansi yang lain. Kemudian, sebaiknya penelitian berikutnya memperhatikan jumlah responden agar didapatkan hasil perhitungan yang

lebih efisien dan akurat, dengan menggunakan variabel lain untuk diteliti seperti Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, selain variabel Pelatihan dan Kinerja yang didukung dengan teori-teori atau penelitian terbaru.

DAFTAR PUSTAKA

- Abarca, R. M. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Balai Diklat Keagamaan Kota Makassar. *Nuevos Sistemas de Comunicación e Información*, 2013–2015.
- Bokingo, A. H. (2023). Komparasi Kinerja Pegawai Sebelum Dan Sesudah Mengikuti Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) pada Badan Perencanaan Penelitian Pengembangan Daerah (Bappeda) Provinsi Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis Universitas Negeri Gorontalo*, 5(1), 3–4.
- Bordens, & Abbott. (2009). *Research Design and Methods. Listening in the Language Classroom*. <https://doi.org/10.1017/cbo9780511575945.009>
- Dagnew Gebrehiwot, G., & Elantheraiyan, P. (2023). A study on the effect of training on employee performance in the case of Mekelle City, Tigray, Ethiopia. *Social Sciences and Humanities Open*, 8(1), 100567. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2023.100567>
- Fahrozi, R., Sabaruddin, R., Ilham, D., Ferdinand, N., & El Hasan, S. S. (2022). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sarana Media Transindo di Jakarta. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(1), 73–79. <https://doi.org/10.55182/jtp.v2i1.106>
- Fitria, A. (2019). "Analisis perbandingan kinerja pegawai sebelum dan sesudah pendidikan dan pelatihan (Diklat) pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandar Lampung, 373426. Hariyanti, S. (2020). Pengaruh Pemberian Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Dan Loyalitas Karyawan. *Istithmar: Jurnal Studi Ekonomi Syariah*, 4(1), 124–145. <https://doi.org/10.30762/istithmar.v4i1.7>
- Herwinarni, Y., & Hidayati, N. N. (2021). Analisis Perbandingan Kinerja Karyawan Nissan sDatsun Tegal Sebelum dan Sesudah Pelatihan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 101–111
- Idrus, N., Suhairi, S., & Nurfahmi, N. (2022). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Lalabata Kabupaten Soppeng. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Bisnis)*, 5(1), 71–78. <https://doi.org/10.57093/metansi.v5i1.159>
- Irma, Y. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (AlFitri, Ed.) (1st ed.). Depok: PT RAJAGRAFINDO PERSADA
- ismail, R. (2021). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pengelola Aset Kabupaten Gorontalo. Retrieved from [http://repository.nobel.ac.id/id/eprint/399/%0Ahttp://repository.nobel.ac.id/id/eprint/399/1/Rianti Ismail.pdf](http://repository.nobel.ac.id/id/eprint/399/%0Ahttp://repository.nobel.ac.id/id/eprint/399/1/Rianti%20Ismail.pdf) 66 67
- Khaeruman, Marnisasah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., ... Ismawati. (2021). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. Bookchapter
- Kuruppu, C. ., Kavitahe, C. ., & Karunarathna, N. (2021). The Impact of Training on Employee Performance in Private Insurance Sector. *Global Journal of Management and Business Research: A Administration and Management*, 21(2), 1–9.
- Mahardika, C. G., & Lurlean, B. S. (2020). The Effect Of Training On Employee Performance of PT Astra International Tbk -Toyota Sales Operation (AUTO2000) Soekarno Hatta Bandung Branch. *Almana: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(3), 388–391.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and Personality*. Harper & Row.
- Muhid, A. (2019). *Analisis Statistik SPSS Edisi ke 2*. Zifatama Jawa.
- Munandar. (2020). *Metodologi Penelitian*.

- Nehe, B. P. (2023). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan, 6(2), 1–23
- Perdana, I. K. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Studi Pada Karyawan Pt. Gudang Garam, Tbk. Direktorat Grafika Kota Sidoarjo. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, 53(9), 1–14.
- Poluakan, A. K., Runtuwene, R. F., & Sambul, S. A. P. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Manado. Jurnal Administrasi Bisnis, <https://doi.org/10.35797/jab.9.2.2019.25114.70-77> 9(2), 70
- Putri, L. P., & Irawanto, D. W. (2020). Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PDAM Kota Malang). Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya, 2(2), 1–11. Retrieved from <https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/view/1296>
- Robbins. (2019). Kinerja Pegawai. Kinerja Pegawai.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabeta
- Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: Alfabeta Sekaran. (2018). Research Methods For Business. Angewandte Chemie International Edition, 6(11), 951–952. (Vol. 3).
- Subyantoro, A., Mardiana, T., & Hasan, Z. M. (2019). Pelatihan dan Pengembangan SDM (Vol. 19). 68
- Suprihati. (2014). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati di Sragen. Jurnal Paradigma Universitas Islam Batik Surakarta, 12(1), 93–112.
- Suwindia, I. G., & Wati, N. N. K. (2021). KINERJA PEGAWAI Ditinjau Dari Faktor Kepemimpinan Moderat Berlandaskan Tri Kaya Parisudha, Sikap Sosial, dan Kemampuan Kerjasama. MPU Kuturan Press.
- Wicaksono S, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Kharisma Gunamakmur. Agora, 7(2).