

PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN HUKUM DAN HAM GORONTALO

Nurhayati Rauf¹, Arifin Tahir², Irwan Yantu³

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Gorontalo

e-mail: nurhayatirauf1102@gmail.com

Abstract: *This study aims to find out how much influence human resources have on the performance of employees in the Regional Office of the Ministry of Law and Ham of Gorontalo. The data in this study are primary data obtained by distributing research questionnaires to employees at the Regional Office of the Ministry of Justice and Human Rights of Gorontalo. Data analysis used simple linear regression using the help of SPSS 21 program. The results showed that there was a significant influence of education and training on the employees of the Gorontalo Ministry of Justice and Human Rights Regional Office on the performance of the Gorontalo Regional Ministry of Justice and Human Rights. The coefficient of determination of 0.748 shows that 74.8% of Employee Performance of the Regional Office of the Ministry of Law and Human Rights of Gorontalo is influenced by Education and Training followed by employees. The influence of other variables on employee performance is 25.2% which is influenced by variables of leadership, compensation, work placement, organizational culture, work stress, work discipline, employee competency and work motivation.*

Keywords: *Education and Training, Employee Performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan HAM Gorontalo. Data dalam penelitian ini yakni data primer yang diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner penelitian kepada pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Gorontalo. Analisis data menggunakan regresi linear sederhana dengan menggunakan bantuan program SPSS 21. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Pendidikan dan Pelatihan kepada pegawai Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Gorontalo terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Gorontalo. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,748 menunjukkan sebesar 74,8% Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Gorontalo dipengaruhi oleh Pendidikan dan Pelatihan yang diikuti oleh pegawai. Adapun pengaruh dari variabel lain terhadap Kinerja Pegawai sebesar 25,2% yang dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan, kompensasi, penempatan kerja, budaya organisasi, stres kerja, disiplin kerja, kompetensi pegawai serta motivasi kerja.

Kata Kunci: *Pendidikan dan Pelatihan, Kinerja Pegawai*

Sumber Daya Manusia masih menjadi sorotan bagi organisasi untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia

mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang

berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal, kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik.

Dalam suatu organisasi tentu terdapat suatu tujuan yang ingin dicapai. Salah satu faktor yang mendukung dalam pencapaian tujuan tersebut adalah individu-individu atau sumber daya manusia di dalam organisasi itu sendiri. Sumber daya manusia merupakan aset paling penting dalam suatu organisasi karena merupakan sumber yang mengarahkan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat dan zaman. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus selalu diperhatikan, dijaga, dan dikembangkan.

Organisasi merupakan sarana kegiatan orang-orang dalam usaha mencapai tujuan bersama. Dalam wadah kegiatan ini, setiap orang atau pegawai harus memiliki kemampuan yang tinggi dalam melaksanakan tugas, wewenang, dan tanggung jawabnya masing-masing sesuai dengan jabatannya. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor

yang sangat penting sehingga harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, Manajemen sumber daya manusia merupakan program aktivitas untuk mendapatkan sumber daya manusia, mengembangkan, memelihara dan mendayagunakan untuk mendukung organisasi mencapai tujuannya.

Pendidikan dan pelatihan pegawai merupakan kegiatan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan, serta meningkatkan kinerja pegawai. Pendidikan dan pelatihan berupaya mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian pegawai. Oleh karena itu setiap organisasi yang ingin berkembang harus benar-benar memperhatikan pendidikan dan pelatihan pegawai sehingga dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

(Mangkunegara, 2009:18). Rasa tanggung jawab yang tinggi oleh pegawai dari tugas yang mereka lakukan dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan (diklat). Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan pegawai sehingga mempengaruhi seberapa banyak kontribusi mereka kepada instansi atau organisasi termasuk pelayanan kualitas yang disajikan. Organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai perlu adanya pengembangan sumber daya manusia yang tepat dengan lingkungan kerja yang mendukung. Faktor-faktor yang digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai diantaranya kemampuan individual (pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan), usaha yang dicurahkan dan dukungan organisasional. Kinerja pegawai merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan, dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil oleh pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide dan inovasi dari pegawai dalam rangka meningkatkan keajuan organisasi.

Bedasarkan hasil observasi dan survei peneliti menemukan beberapa permasalahan yang perlu diperhatikan di kantor Kementerian Hukum dan Ham Gorontalo yang terkait dengan pengembangan sumber daya manusia khususnya pada pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. Dalam hal ini kemampuan pegawai memang sangat diperlukan dalam pengembangan sumber daya manusia untuk mempertinggi pencapaian kinerja pada suatu organisasi.

Bedasarkan latar belakang diatas dapat dirumuskan masalah penelitian yakni apakah terdapat pengaruh antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Ham Gorontalo.

KAJIAN TEORITIS

Kinerja adalah keluaran yang berhasil oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerja atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Menurut Mangkunegara (2009:10) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai

dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Indikator Kinerja Pegawai

Berikut indikator kinerja menurut Mangkunegara (2011:75), terdiri dari :

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari ketepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3. Kehandalan

Kehandalan kerja adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Sikap

Sikap kerja adalah kemampuan individu untuk dapat melaksanakan pekerjaan yang sedang dilakukannya.

Pendidikan dan Pelatihan

Pelatihan adalah serangkaian program yang dirancang untuk

meningkatkan pengetahuan dan kemampuan pegawai dalam hubungannya dalam pekerjaannya, efektifitas program pelatihan adalah suatu istilah untuk memastikan apakah program pelatihan dijalankan dengan efektif dalam mencapai sasaran yang ditentukan.

Menurut Yusuf (2015:69), Pelatihan merupakan bagian dari pendidikan. Pelatihan bersifat spesifik, praktis dan segera. Spesifik berarti pelatihan berhubungan dengan bidang pekerjaan yang dilakukan. Praktis dan segera berarti yang sudah dilatihkan dapat dipraktikkan. Umumnya pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan kerja dalam waktu relative singkat.

Indikator Pendidikan dan Pelatihan

Adapun Indikator dari Pendidikan/Pelatihan (Diklat) adalah menurut Sofyandi Herman (2013:131) yaitu :

1) Isi Pelatihan

apakah isi program pelatihan relevan dan sejalan dengan kebutuhan pelatihan, dan apakah pelatihan tersebut up to date.

2) Metode Pelatihan

apakah metode pelatihan yang diberikan sesuai untuk subjek itu dan apakah metode pelatihan tersebut sesuai dengan gaya belajar peserta pelatihan.

3) Sikap dan Keterampilan

apakah instruktur mempunyai sikap dan keterampilan penyampaian yang mendorong orang untuk belajar.

4) Lama Waktu Pelatihan

yaitu berapa lama waktu pemberian materi pokok yang harus dipelajari dan seberapa cepat tempo penyampaian materi tersebut.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis kuantitatif dalam penelitian ini dilakukan menggunakan analisis regresi sederhana. Analisis regresi sederhana digunakan untuk

5) Fasilitas Pelatihan

yaitu apakah penyelenggaraan pelatihan dapat dikendalikan oleh instruktur, apakah relevan dengan jenis pelatihan, dan apakah makanannya memuaskan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan tujuan memberikan gambaran tentang Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Ham Gorontalo.

mengetahui apakah variabel independen (bebas) secara simultan berpengaruh variabel dependen (terikat). Menurut Sugiyono (2014:262), analisis regresi sederhana dapat dihitung dengan menggunakan rumus:

$$Y = a + bX$$

Dimana:

Y = Variabel Dependen (Kinerja Pegawai)

a = Nilai Konstanta

b = Koefisien Regresi

x = Variabel Independen (Pendidikan dan Pelatihan)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 1
Analisis regresi penelitian

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,085	3,208		,961	,341
	Pendidikan & Pelatihan	,851	,071	,865	11,945	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: pengolahan data 2018

Berdasarkan analisis regresi pada tabel di atas, maka diketahui persamaan regresinya adalah: $\hat{Y} = 3,085 + 0,851X$ Dari persamaan regresi yang diperoleh, dapat dijelaskan bahwa nilai konstan atau intersep (*constant*) sebesar 11,945 adalah nilai untuk variabel Kinerja pegawai (Y) Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Ham Gorontalo. Nilai tersebut menjelaskan bahwa jika seluruh model dalam penelitian ini atau variabel Pendidikan dan Pelatihan (X) tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya (Y), **Koefisien Regresi (Uji Hipotesis/ Uji t)**

Uji t berguna untuk menguji masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Setelah diketahui bahwa secara keseluruhan variabel bebas dalam model berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Bone Bolango, maka

maka nilai Kinerja pegawainya sebesar 11,945 poin.

Nilai regresi variabel Pendidikan dan Pelatihan (X) sebesar 0,851 yang menjelaskan bahwa jika variabel Pendidikan dan Pelatihan di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Ham Gorontalo mengalami kenaikan 1 point/satuan seperti: *seluruh pegawai berhak mendapatkan kesempatan pendidikan dan pelatihan*, maka akan menambah nilai Kinerja pegawai pegawai Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Bone Bolango sebesar 0,851 poin.

langkah selanjutnya adalah pengujian lebih lanjut untuk mengetahui secara lebih spesifik pengaruh dari variabel bebas penelitian. Untuk keperluan ini dilakukan pengujian koefisien regresi secara individual. Adapun tahapan pengujian yang akan dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Penentuan Hipotesis

H_0 : $\beta_i = 0$ (tidak terdapat pengaruh dari variabel bebas ke-I terhadap Kinerja pegawai Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Bone Bolango

2. Penentuan tingkat signifikansi

Tingkat kepercayaan yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 95% atau dengan kata lain tingkat signifikansinya (alpha) sebesar 5%

3. Penentuan Kriteria Uji

Penentuan kriteria uji didasarkan pada perbandingan antara nilai t-hitung yang diperoleh dengan t-tabel. Jika nilai t-hitung lebih besar

H_1 : $\beta_i \neq 0$ (terdapat

pengaruh dari variabel bebas ke-I terhadap Kinerja pegawai Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Bone Bolango

dari t-tabel maka H_0 ditolak. Pengujian juga dapat didasarkan pada perbandingan antara nilai signifikansi yang diperoleh dengan nilai alpha yang digunakan. Jika nilai signifikansi yang diperoleh lebih besar dari nilai alpha maka H_0 diterima

Berdasarkan kriteria pengujian tersebut, maka dilakukan pengujian t hitung terhadap t tabel melalut tabel 2 berikut.

Tabel 2
Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,085	3,208		,961	,341
Pendidikan & Pelatihan	,851	,071	,865	11,945	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: data primer diolah, 2018

Untuk mencari nilai t tabel, bergantung pada besarnya df (degree of freedom) serta tingkat signifikansi yang digunakan. Dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5%

dan nilai df sebesar $n-k-1 = 50-1-1 = 48$ diperoleh nilai t-tabel sebesar **2,011**. Berdasarkan acuan tersebut, maka dilakukan pengujian berdasarkan hasil t

hitung variabel bebas terhadap t tabel.

Berdasarkan tampilan output SPSS pada tabel 4.8 diperoleh nilai t-hitung untuk variabel Pendidikan dan Pelatihan (X) sebesar 11,945 dengan nilai signifikansi sebesar **0,000**. Selanjutnya diketahui nilai t tabel sebesar **2,011**, jika dibandingkan maka nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel, dan nilai signifikansinya (0,000) masih

lebih kecil dari nilai probabilitas alpha (0,05) ($0,000 < 0,05$). Sesuai dengan penjelasan sebelumnya, maka *H₀ ditolak dan H_a diterima*, sehingga hipotesis yang disusun pada bab sebelumnya **terbukti atau diterima** bahwa Pendidikan dan Pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Ham Gorontalo.

Koefisien Determinasi (R)

Untuk mengetahui besar pengaruh dari Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai digunakan analisis koefisien determinasi. Nilai koefisien determinasi mencerminkan besarnya pengaruh perubahan variabel bebas dalam menjalankan perubahan pada variabel tidak bebas secara bersama-sama, dengan tujuan untuk mengukur kebenaran dan kebaikan hubungan antar variabel dalam model yang digunakan.

Nilai koefisien determinasi (R Square) digunakan untuk mengetahui besarnya variasi variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi terletak diantara angka nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel bebas sangatlah terbatas. Nilai yang mendekati satu, maka variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel terikat.

Tabel 3
Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,865 ^a	,748	,743	3,16156

a. Predictors: (Constant), Pendidikan & Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: pengolahan data 2018

Berdasarkan hasil estimasi model persamaan regresi yang telah dilakukan diatas diperoleh nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0,748. Nilai ini berarti bahwa sebesar 74,8% Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Gorontalo dipengaruhi oleh Pendidikan dan Pelatihan yang diikuti oleh pegawai. Dari nilai yang dihasilkan dari analisis regresi di atas, maka dapat pula disimpulkan bahwa variabel bebas telah mampu ataupun baik dalam menjelaskan atau memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel terikat. Adapun pengaruh dari variabel lain terhadap Kinerja Pegawai sebesar 25,2% yang dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan, kompensasi, penempatan kerja, budaya organisasi, stres kerja, disiplin kerja, kompetensi pegawai serta motivasi kerja

Pembahasan Hasil Penelitian

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan sehingga mempengaruhi seberapa banyak kontribusi mereka kepada organisasi termasuk pelayanan kualitas yang disajikan. Peningkatan kinerja adalah cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai, dan strategi peningkatan kinerja tersebut dapat berhasil maka perusahaan perlu mengetahui sasaran kinerja. Sasaran kinerja yang menetapkan adalah individu secara spesifik, dalam bidang proyek, proses, kegiatan rutin dan inti yang akan menjadi tanggungjawab karyawan. Jika sasaran kinerja ditumbuhkan dari dalam diri karyawan akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja

akan lebih mudah (Mangkunegara, 2005: 68).

Proses penilaian kinerja karyawan ini dibuat oleh manajer dalam rangka evaluasi kerja bagi seluruh karyawan. Jenjang karir, dengan adanya program jenjang karir maka setiap karyawan akan berusaha dan berlomba-lomba memberikan kinerja terbaiknya agar dapat dipromosikan untuk menempati kedudukan yang lebih tinggi. Reward untuk karyawan berprestasi, reward atau penghargaan biasanya diberikan kepada karyawan yang melakukan penjualan produk melampaui target yang diharapkan.

Hasil temuan mengenai kondisi kinerja pegawai yakni nilai minimum dari variabel Kinerja Pegawai sebesar 45,00 satuan. Kemudian nilai tertinggi yakni sebesar 68,00 satuan. Adapun nilai rata-rata dengan standar deviasi sebesar 53,96 satuan dan 4,69 satuan. Kemudian secara keseluruhan jawaban dari responden mengenai Kinerja Pegawai berada pada kategori yang “baik” dengan skor sebesar 71,95%. Hal ini berarti bahwa adanya pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan

Hak Asasi Manusia Gorontalo memiliki hasil capaian kerja yang sudah baik sesuai dengan target kerja yang hendak dicapai oleh pegawai dan instansi. Dengan kinerja yang optimal tersebut maka akan menjadi representasi bahwa pegawai akan mampu mencapai visi, misi dan tujuan organisasi yang telah

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu”. Sehingga Kinerja atau dalam bahasa Inggris adalah “performance”, yaitu: Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Hasibuan, 2014: 94);

Kinerja yang baik tentunya tidak terjadi begitu saja namun terdapat berbagai faktor, salah satunya pengembangan sumber daya manusia. Menurut Dessler (2006),

pengembangan sumber daya manusia diartikan sebagai usaha untuk meningkatkan prestasi individu saat ini atau mendatang dengan menanamkan pengetahuan dan peningkatan keterampilan. Pengembangan biasanya berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk menunaikan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan berpijak pada fakta bahwa seorang karyawan akan membutuhkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang berkembang supaya bekerja dengan baik dalam sukses posisi yang dijalani selama karirnya.

Untuk mencapai kinerja yang memuaskan diperlukan kemampuan

Kemudian nilai tertinggi yakni sebesar 70,0 satuan. Adapun nilai rata-rata dengan standar deviasi sebesar 55,30 satuan dan 4,17 satuan. Kemudian secara keseluruhan jawaban dari responden mengenai Pendidikan dan Pelatihan berada pada kategori yang “baik” dengan skor sebesar 73,73%. Hal ini berarti bahwa adanya upaya untuk pengembangan pegawai yang dilakukan oleh instansi melalui

profesional dan untuk mencapainya harus melalui beberapa tahapan atau kondisi. Pendidikan formal belum memadai untuk mencapai kemampuan yang profesional. Untuk itu kemampuan SDM karyawan harus diberdayakan melalui pelatihan, pendidikan dan pengembangan. Dengan kemampuan kerja yang memadai diharapkan memberikan implikasi terhadap peningkatan kinerja karyawan sehingga mendukung pelaksanaan tugas secara efektif, efisien dan profesional.

Hasil temuan mengenai pendidikan dan pelatihan diinterpretasikan bahwa nilai minimum dari variabel Pendidikan dan Pelatihan sebesar 46,0 satuan. Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan yang merupakan aspek pengembangan capacity building dengan pendekatan *fit the job*. Dengan pendidikan dan pelatihan yang baik maka akan mempermudah pegawai dalam menerapkan berbagai materi dan praktek kerja yang diperoleh dari proses pelatihan tersebut.

Indikator tertinggi yakni indikator 5 mengenai fasilitas

pelatihan yakni sebesar 79,60% yang menunjukkan bahwa pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Gorontalo merasakan adanya fasilitas yang memadai dalam kegiatan pelatihan sehingga proses pelatihan menjadi lebih efektif dan efisien. Kemudian skor indikator yang terendah yakni indikator 2 yakni mengenai metode pelatihan sebesar 67,76% yang menunjukkan bahwa adanya metode yang masih kurang sesuai dirasakan oleh pegawai selama mengikuti Pendidikan dan Pelatihan.

Menurut Sumarsono, (2009 : 92-93) Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan SDM. Pendidikan dan latihannya tidak hanya menambah pengetahuan, akan tetapi juga meningkatkan keterampilan bekerja, dengan demikian meningkatkan produktivitas kerja. Pendidikan dan pelatihan atau dengan istilah "*training*" merupakan salah satu program perusahaan yang strategis dalam rangka mempertahankan dan memberikan motivasi kepada karyawan. Tidak seperti pengembangan (*development*) yang

mewakili suatu investasi yang berorientasi ke masa depan untuk karyawannya, pelatihan (*training*) memiliki fokus yang lebih sempit, diarahkan untuk membantu karyawan menyelesaikan pekerjaannya secara lebih baik dan diharapkan memberikan keahlian-keahlian yang akan memberikan manfaat bagi perusahaan.

Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Pendidikan dan Pelatihan kepada pegawai Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Gorontalo terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Gorontalo. Nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0,748. Nilai ini berarti bahwa sebesar 74,8% Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Gorontalo dipengaruhi oleh Pendidikan dan Pelatihan yang diikuti oleh pegawai. Dari nilai yang dihasilkan dari analisis regresi di atas, maka dapat pula disimpulkan bahwa variabel bebas telah mampu ataupun baik dalam menjelaskan atau memberikan informasi yang dibutuhkan untuk

memprediksi variabel terikat. Adapun pengaruh dari variabel lain terhadap Kinerja Pegawai sebesar 25,2% yang dipengaruhi oleh

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pada bab sebelumnya maka dapat ditarik simpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Pendidikan dan Pelatihan kepada pegawai Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Gorontalo terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Gorontalo. Nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0,748. Nilai ini berarti bahwa sebesar 74,8% Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Gorontalo

SARAN

Berdasarkan kesimpulan penelitian, peneliti menyarankan:

1. Sebaiknya pimpinan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Gorontalo terus mengembangkan kemampuan dan kompetensi pegawai dengan aktif mengikutsertakan dalam kegiatan

variabel kepemimpinan, kompensasi, penempatan kerja, budaya organisasi, stres kerja, disiplin kerja, kompetensi pegawai serta motivasi kerja.

dipengaruhi oleh Pendidikan dan Pelatihan yang diikuti oleh pegawai. Dari nilai yang dihasilkan dari analisis regresi di atas, maka dapat pula disimpulkan bahwa variabel bebas telah mampu ataupun baik dalam menjelaskan atau memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel terikat. Adapun pengaruh dari variabel lain terhadap Kinerja Pegawai sebesar 25,2% yang dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan, kompensasi, penempatan kerja, budaya organisasi, stres kerja, disiplin kerja, kompetensi pegawai serta motivasi kerja.

pendidikan dan pelatihan serta pada kegiatan pendidikan non formal seperti seminar agar pegawai mampu menjadi pegawai dengan tingkat hasil kerja yang optimal.

2. Sebaiknya pemberi latihan atau pelatih dalam kegiatan pendidikan dan pelatihan kepada pegawai harus benar-benar memperhatikan

metode dan materi yang diberikan agar pegawai mampu menyerap ilmu teoritis maupun praktik untuk kemudian dapat dilakukan oleh pegawai dalam kesehariannya menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diamanahkan oleh instansi Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Gorontalo.

3. Bagi peneliti selanjutnya yakni mengembangkan penelitian ini dengan memecah indikator menjadi variabel atau dengan analisis berganda. Kemudian instrumen penelitian sebaiknya menggunakan skala guttman agar hasilnya lebih objektif terkait dengan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

A.A.Anwar Prabu

Mangkunegara.2009.*Manajemen Sumber Daya Manusia*

Perusahaan.Rosda.Bandun.

Adman,Fuad.2011.“*KonsepPelatihan*”.[http://fuadadman.com/wp-content/uploads/2009/08/KONSEP-](http://fuadadman.com/wp-content/uploads/2009/08/KONSEP-PELATIHAN.doc)

PELATIHAN.doc.(Maret 2018)

Arifin, Zainal. (2012). *Penelitian Pendidikan - Metode dan Paradigma Baru*.

Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Bangun, Wilson. 2012.

“*Manajemen Sumber Daya*

Manusia”. Jakarta:

Erlangga.

Dharma, Agus. 2003. *Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor*.

Jakarta: Raja Grafindo

Persada.

Eko, Widodo Suparno. 2015.

Manajemen Pengembangan Sumber Daya

Manusia.Yogyakarta:

PUSTAKA PELAJAR.

Ferdous, Tahmina & B.M Razzak.

2012. *Importance of Training Needs Assessment in the Banking Sector of Bangladesh : A Case Study on National Bank Limited (NBL)*.*International Journal of Business and Management*.Vol. 7, No. 10.

- Handoko, T. Hani. 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot T.E, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Irham Fahmi. 2014, *Manajemen Teori, Kasus dan Soudi*, Bandung : Alfabeta
- Kaswan.2012.*Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*.Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Kamil, Mustofa. (2012). *Model Pendidikan Dan Pelatihan*. Bandung : Alfabeta
- Mangkunegara, P. Anwar. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management:Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Moehariono. 2012. "*Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*". Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Riani. Asri Laksmi, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*,Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen, 2006, "*Perilaku Organisasi*", Prentice Hall, edisi kesepuluh Sabardini,, "Peningkatan Kinerja Melalui Perilaku Kerja Berdasarkan Kecerdasan Emosional", Telaah Bisnis, Vol.7, No.1.
- Sinambela, Lijan. (2012). *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sofyandi, Herman. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pertama ed., Vol. Cetakan Pertama). Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Suwatno, dan Tjutju Yuniarsih. 2013. *Manajemen Sumber*

- Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta. Penerbit: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta. Wibowo (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan(Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung. Wibowo (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono.2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Penerbit CV.Alfabeta:Bandung. Yusuf, A. M. (2014). *Metode penelitian: kuantitatif, kualitatif, dan penelitian gabungan edisi pertama*. Jakarta: Kencana
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta. Peraturan-peraturan PP No. 101 Tahun 2000 dan Keppres No. 5 Tahun 1996, tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta Sumber Internet
- Tahir, Arifin. 2014. *Buku Ajar Perilaku Organisasi*. Penerbit Deepublish Yogyakarta. <http://blogedwien.blogspot.co.id/2013/04/pengembangan-sumber-daya-manusia-dalam.html> (Diakses Januari 2018)
- Wirawan.(2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. <https://www.scribd.com/doc/97171931/Indikator-Kinerja> (Diakses Januari 2018)
- <http://www.definisi-pengertian.com/2015/06/definisi-atau-pengertian->

pelatihan.html (Diakses

Januari 2018)