



**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT)
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS TENAGA KERJA
DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN GORONTALO**

Darminto Abuba¹, Yacob Noho Nani², Romy Tantu³

Jurusan Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia

e-mail: Darmintoabuba06@gmail.com

ABSTRACT

Research that illustrates how much influence Education and Training (DIKLAT) has on the performance of employees in the Manpower and Transmigration Office of Gorontalo Regency. This research method uses a cross-sectional method with data collection techniques through interviews, observations and questionnaires. As for the sampling in this study, the researchers used the saturation side technique, where the sample in this study amounted to 50 employees. The type of data in this study is primary data with the technique used is simple regression analysis. The results of the regression analysis test show that there is an influence of education and training (DIKLAT) on employee performance at the Manpower and Transmigration Office of Gorontalo Regency. The results of the analysis are supported by the results of the analysis of hypothesis testing where the value of the correlation coefficient is moderate between the two variables where the value of $r = 0.450$ with a degree of determination of 0.203 or 20.3% where employee performance is influenced by education and training (DIKLAT) of 20.3% and the remaining 79.7% is influenced by variables that are not studied. Furthermore, the correlation coefficient significance test was carried out which showed the value of $t_{count} 3,493 > t_{Table} 2,010$ at a significance level of 95%. The results of the analysis show that education and training (DIKLAT) has an influence on employee performance. Thus, it can be concluded that education and training (DIKLAT) has an effect on the performance of employees at the Manpower and Transmigration Office of Gorontalo Regency.

Keywords: Education; Training; Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian yang menggambarkan seberapa besar pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) terhadap kinerja pegawai yang ada di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gorontalo. Metode penelitian ini menggunakan metode crosssectional dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi dan kuesioner. Adapun penarikan sampel dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik sampling jenuh, dimana sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 orang pegawai. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dengan teknik yang digunakan adalah analisis regresi sederhana. Hasil uji analisis regresi menunjukkan bahwa terdapat Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gorontalo. Hasil analisis tersebut didukung oleh hasil analisis uji hipotesis dimana diperoleh nilai koefisien korelasi yang sedang antara kedua variabel dimana nilai $r = 0,450$ dengan derajat determinasi sebesar 0,203 atau 20,3% dimana kinerja pegawai dipengaruhi oleh pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) sebesar 20,3% dan sisanya 79,7% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti. Selanjutnya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi yang menunjukkan nilai $t_{Hitung} 3,493 > t_{Tabel} 2,010$ pada taraf signifikansi 95%. Hasil analisa tersebut menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gorontalo.

Kata-kata Kunci: Pendidikan; Pelatihan; Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Di zaman modern sekarang ini sangat penting untuk setiap orang mempunyai pendidikan, baik sebagai pegangan hidup maupun untuk bekal di masa depan. Apalagi dalam mencari pekerjaan, pendidikan sangat berpengaruh besar. Setiap orang sangat membutuhkan pendidikan, karena pendidikan memberikan seseorang ilmu, pengetahuan dan wawasan tentang hal hal baru yang awalnya belum diketahui. Tingkat pendidikan seorang sangat berpengaruh dalam banyak hal dan juga pendidikan memiliki peranan yang sangat penting bagi pegawai dan bagi kantor Dinas, termasuk Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gorontalo. Pendidikan merupakan kegiatan proses belajar mengajar yang sistem pendidikannya senantiasa berbeda dan berubah-ubah, dari masyarakat yang satu kepada masyarakat yang lain. Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan lebih luas.

Pentingnya pendidikan dan pelatihan bukanlah semata-mata bagi pegawai yang bersangkutan, tetapi juga keuntungan organisasi atau instansi. Karena dengan meningkatnya kemampuan atau keterampilan para pegawai, dapat meningkatkan produktivitas kerja para pegawai. Produktivitas kerja meningkat berarti organisasi yang bersangkutan akan memperoleh outcome yang lebih. Pendidikan dan pelatihan juga merupakan upaya untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian pegawai. Oleh karena itu setiap organisasi atau instansi yang

ingin berkembang, pendidikan dan pelatihan pegawainya harus memperoleh perhatian yang lebih besar sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawainya.

Pendidikan merupakan usaha yang dilakukan secara sadar oleh semua elemen yang ada di sekitar kehidupan kita, baik itu orang tua, keluarga, sahabat, ataupun masyarakat secara umum, serta lembaga-lembaga pendidikan baik yang resmi dan formal yang dibentuk oleh pemerintah dan pihak yang bertanggung jawab di Indonesia, ataupun lembaga-lembaga nonformal. Pendidikan sendiri bermacam-macam, ada pendidikan umum, pendidikan khusus, pendidikan kejuruan, pendidikan akademik, pendidikan profesi, pendidikan karakter, pendidikan vokasi, hingga pendidikan agama. Tujuan pendidikan bisa didefinisikan sebagai salah satu unsur dari pendidikan yang berupa rumusan tentang apa yang harus dicapai oleh para peserta didik. Pelatihan adalah salah satu upaya untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam mengemban tugas yang telah diberikan agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab yang telah digariskan oleh organisasi.

Pada dasarnya pendidikan dan pelatihan dapat memberikan bantuan kepada pegawai agar dapat meningkatkan kemampuan kerja dan menumbuhkan pengertian tentang status dirinya dan tujuan perusahaan atau organisasi. Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk meningkatkan dan mengembangkan sumber daya aparatur, terutama untuk peningkatan

profesionalisme kemampuan, bakat, dan keterampilan yang dimiliki oleh peserta pendidikan dan pelatihan. Sehingga diklat diharapkan dapat menghasilkan SDM yang berkualitas dan mampu memberikan kontribusi yang terbaik dalam pencapaian tujuan organisasi atau lembaga.

Berdasarkan studi pendahuluan yang telah dilakukan oleh peneliti bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gorontalo Memiliki 50 staf terdiri dari 32 Pegawai Negeri Sipil dan 18 Tenaga Kontrak. Dan terdapat masalah yang ditemukan dilapangan yaitu : Pertama, Pekerjaan yang dilakukan pegawai belum maksimal ini bisa dilihat dari pegawai yang sering meninggalkan kantor untuk urusan yang lain. Kedua, dilihat dari Keterampilan, Terdapat pegawai yang belum melakukan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Ketiga, dilihat dari kemampuan, Kemampuan yang ada pada seseorang masih kurang. Karena pengetahuan dan keterampilan termasuk faktor pembentuk kemampuan. Keempat, dilihat dari Sikap, Kebiasaan yang dimiliki seseorang, jika kebiasaan seseorang dia sering datang terlambat atau pulang cepat maka itu merupakan kebiasaan yang tidak bisa dilepaskan. Untuk itu dibawah ini saya lampirkan rekapan kehadiran pegawai di Dinas Nakertrans Kabupaten Gorontalo.

Rekapan yang saya tuangkan di bawah ini adalah rekapan kehadiran dari pegawai yang merupakan PNS yang berjumlah 32 orang, karena di Dinas Nakertrans Kabupaten Gorontalo

menggunakan *finger print* untuk pegawai yang PNS.

Tabel 1.
Daftar Rata-Rata Kehadiran dan Kinerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gorontalo 2020-2021

No.	Tahun	Jumlah		Presentase	
		Absen	Kinerja	Absen	Kinerja
1.	2019	88	92	27,5%	28,8%
2.	2020	86	94	26,9%	29,4%
3.	2021	87	97	27,2%	30,3%

Sumber : Dinas Nakertrans Kabupaten Gorontalo

Dilihat dari Tabel 1.1 bahwa kehadiran pegawai di Dinas Nakertrans Kabupaten Gorontalo terlihat baik, ditunjukkan oleh pegawai yang melakukan finger print sesuai yang telah ditetapkan. Melakukan finger print ketika datang ke kantor dan pulang kantor. Sehingga kehadiran pegawai ini berdampak pada kinerja mereka sendiri. Dari tabel diatas yang menunjukan kinerja meningkat yaitu pada tahun 2021 dengan 30,3%, dan yang paling rendah pada tahun 2019 28,8%. Dan absensi yang meningkat yaitu pada tahun 2019 27,5% dan yang paling rendah 26,9%. Ini karena masih banyak pegawai yang sering terlambat melakukan finger print.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian lapangan menggunakan pendekatan Kuantitatif, karena data yang diperoleh nantinya berupa angka. Dari angka yang diperoleh akan dianalisis lebih lanjut dalam analisis data.

Dalam penelitian ini menggunakan skala 1 sampai 5 dengan skor tinggi 5 dan skor terendah 1. Sehingga skor penilaian total dapat dicari dengan menggunakan rumus (Nurina, 2013).

Tabel 2.
Instrumen Skala Likert

Sangat setuju	Diberi skor 5
Setuju	Diberi skor 4
Kurang Setuju	Diberi skor 3
Tidak setuju	Diberi skor 2
Sangat tidak setuju	Diberi skor 1

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 3.

Hasil Uji Validitas Pendidikan dan Pelatihan

Item	r_{Hitung}	r_{Tabel}	Keterangan	Status
1	0,542	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0,503	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0,569	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0,700	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0,719	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0,726	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0,576	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0,571	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	0,376	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	0,634	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11	0,583	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12	0,541	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
13	0,566	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

14	0,549	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
15	0,487	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data Olahan Primer 2022

Pernyataan dikatakan valid jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Nilai r_{tabel} didapatkan dari tabel ρ di mana $n=50$ dan tingkat signifikan 5% maka nilai r_{tabel} sebesar 0,279. Dengan demikian dari 15 pernyataan yang digunakan untuk mengukur pengaruh dari variabel DIKLAT semua pernyataan telah memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} 0,279 sehingga dikatakan memenuhi uji validitas dan dapat digunakan untuk pengumpulan data penelitian.

Tabel 4.

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Item	r_{Hitung}	r_{Tabel}	Keterangan	Status
1	0,558	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0,671	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0,671	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0,735	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0,813	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0,816	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0,645	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0,619	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	0,485	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	0,724	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11	0,642	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12	0,602	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

13	0,644	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
14	0,594	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
15	0,562	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data Olahan Primer 2022

Berdasarkan data diatas diperoleh data uji validitas dimana pernyataan dikatakan valid jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Nilai r_{tabel} didapatkan dari tabel di mana $n=50$ dan tingkat signifikan 5% maka nilai r_{tabel} sebesar 0,279. Dengan demikian dari pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel Kinerja Pegawai, semua 15 pernyataan telah memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} sebesar 0,279 sehingga dikatakan memenuhi uji validitas dan dapat digunakan untuk pengumpulan data penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 5.
Hasil Pengujian Reliabilitas Pendidikan dan Pelatihan Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,802	15

Sumber: Data Olahan SPSS 22, 2022

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan teknik *alpha croncbach* sebagaimana yang disajikan di atas untuk variabel pendidikan dan pelatihan diperoleh semua nilai koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha* lebih besar dari nilai patokan yang telah ditentukan yaitu 0.6. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen Pendidikan dan Pelatihan dalam penelitian ini dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Tabel 6.
Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,857	15

Sumber: Data Olahan SPSS 22, 2022

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan teknik *alpha croncbach* sebagaimana yang disajikan di atas untuk variabel kinerja pegawai diperoleh semua nilai koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha* lebih besar dari nilai patokan yang telah ditentukan yaitu 0.6. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen Kinerja Pegawai dalam penelitian ini dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Hasil pengujian analisis deskriptif yakni analisis atas jawaban responden dapat disajikan berikut ini:

Tabel 7.
Statistik Deskriptif

Statistik Deskriptif	Pendidikan dan Pelatihan	Kinerja Pegawai
Min	43	47
Max	60	58
Mean	57,71	55,65
Std. Deviasi	7,358	5,732
Skor Variabel	73,5%	72,9%

Pendidikan dan Pelatihan

Dilihat dari data di atas maka dapat diketahui bahwa variabel Pendidikan dan Pelatihan memiliki nilai minimum sebesar 43 satuan dengan nilai maksimum sebesar 60 satuan kemudian nilai rata-rata sebesar 57,71 satuan dan standar deviasi sebesar 7,358 satuan. Adapun hasil analisis deskriptif yakni pendekatan kriteria jawaban responden Pendidikan dan Pelatihan disajikan sebagai berikut:

Tabel 8.
Hasil Deskriptif Variabel Pendidikan dan Pelatihan

No	Skor Pernyataan				Skor Indikator	
	Aktual	Ideal	%	Kriteria	%	Kriteria
X1	230	250	92%	Baik	93%	Baik
X2	227	250	90,8%	Baik		
X3	224	250	89,6%	Baik		
X4	219	250	87,6%	Baik		
X5	229	250	91,6%	Baik	94%	Baik
X6	227	250	90,8%	Baik		
X7	227	250	90,8%	Baik		
X8	228	250	91,2%	Baik	93%	Baik
X9	226	250	90,4%	Baik		
X10	226	250	90,4%	Baik		
X11	225	250	90%	Baik		
X12	236	250	94,4%	Baik	93%	Baik
X13	222	250	88,8%	Baik		
X14	225	250	90%	Baik		

X15	223	250	89,2%	Baik		
Totall	3.394	3.750	90,5%	Baik		

Sumber: Data Olahan SPSS 22, 2022

Berdasarkan data di atas bahwa hasil penilaian responden tentang Variabel Pendidikan dan Pelatihan menunjukkan kriteria baik. Berdasarkan hasil skor tiap indikator diperoleh seluruh indicator berada pada kriteria baik. Dari total keseluruhan jawaban dari responden mengenai Pendidikan dan Pelatihan berada pada kategori Baik dengan skor sebesar 90,5%.

Kinerja Pegawai

Dilihat dari tabel 6 di atas maka dapat diketahui bahwa variabel kinerja pegawai memiliki nilai minimum sebesar 47 satuan dengan nilai maksimum sebesar 58 satuan kemudian nilai rata-rata sebesar 55,65 satuan dan standar deviasi sebesar 5,732 satuan. Adapun hasil analisis deskriptif yakni pendekatan kriteria jawaban responden kinerja pegawai disajikan sebagai berikut:

Tabel 9.
Hasil Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai

No	Skor Pernyataan				Skor Indikator	
	Aktual	Ideal	%	Kriteria	%	Kriteria
Y1	238	250	95,2%	Baik	94%	Baik
Y2	240	250	96%	Baik		
Y3	235	250	94%	Baik		
Y4	238	250	95,2%	Baik	93%	Baik
Y5	236	250	94,4%	Baik		
Y6	238	250	95,	Baik		

No	Skor Pernyataan				Skor Indikator	
	Aktual	Ideal	%	Kriteria	%	Kriteria
			2%			
Y7	229	250	91,6%	Baik	92%	Baik
Y8	231	250	92,4%	Baik		
Y9	235	250	94%	Baik		
Y10	233	250	93,2%	Baik	91%	Baik
Y11	223	250	89,2%	Baik		
Y12	235	250	94%	Baik		
Y13	223	250	89,2%	Baik	90%	Baik
Y14	233	250	93,2%	Baik		
Y15	229	250	91,6%	Baik		
Total	3.496	3.750	93,2%	Baik		

Sumber: Data Olahan SPSS 22, 2022

Berdasarkan hasil data di atas maka terlihat bahwa hasil penilaian responden tentang Variabel Kinerja Pegawai menunjukkan seluruh indikator yang digunakan dalam kuesioner memiliki kriteria yang Baik. Berdasarkan hasil skor tiap indikator diperoleh seluruh indikator memiliki kriteria baik. Dari total keseluruhan jawaban dari responden mengenai Kinerja Pegawai berada pada kategori baik dengan skor sebesar 93,2%.

Analisis Regresi Sederhana

Tabel 10.
Hasil Analisis Regresi Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.154	9.064		2.665	.010
	DIKLAT	.538	.154	.450	3.493	.001

Dari analisis di atas maka model regresi antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

$$\hat{y} = 24,154 + 0,538X$$

Interprestasi dari model regresi di atas yaitu (1) nilai Konstanta sebesar 24,154 merupakan nilai konstan yang berarti bahwa apabila pengaruh dari variabel Pendidikan dan Pelatihan diabaikan, maka nilai pada variabel kualitas pelayanan sebesar 24,154 Satuan. Sementara itu interpretasi untuk nilai beta yaitu (2) Nilai koefisien dari variabel pendidikan dan pelatihan sebesar 0,538 menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan yang semakin baik akan meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gorontalo atau dengan kata lain peningkatan pendidikan dan pelatihan sebesar 1 satuan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,538 satuan.

Pengujian Hipotesis

Tabel 11.
Hasil Uji Hipotesis

Model	t-Hitung	Sig	t-Tabel	Keterangan
(Constant)	2,665	0,010		
Pendidikan dan Pelatihan	3,493	0,001	2,010	Signifikan

Sumber: Data olahan SPSS 22, 2022

Berdasarkan data di atas diperoleh nilai t-hitung untuk variabel pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) adalah sebesar 3,493. Sedangkan nilai nilai t-tabel tingkat signifikan 5% dan derajat bebas $n-k-1$ atau $50-1-1=48$ sebesar 2,048. Jika kedua nilai t tersebut dibandingkan maka diperoleh nilai $t\text{-Hitung } 3,493 > t\text{-Tabel } 2,010$. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh dari pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) terhadap kinerja pegawai diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada tingkat kepercayaan 95% pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gorontalo.

Koefisien Determinasi

Tabel 12.
Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,450 ^a	,203	,186	8,101

Sumber: Data Olahan SPSS 22, 2022

Berdasarkan data di atas diperoleh hasil analisis koefisien determinasi atau angka *R Square* adalah sebesar 0,203. Nilai ini menunjukkan bahwa

sebesar 20,3% variabel kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gorontalo dipengaruhi oleh pendidikan dan pelatihan (DIKLAT), sedangkan sisanya sebesar 79,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan serangkaian analisis statistik yang telah dilakukan oleh peneliti, diperoleh nilai-nilai yang dapat menggambarkan atau menjelaskan hubungan serta derajat korelasi antar variabel yang diteliti sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Dengan demikian apa yang telah menjadi tujuan dalam penelitian ini dapat terjawab melalui hasil penelitian yang ditunjukkan dengan nilai-nilai hasil analisis statistik. Untuk memberikan makna dan implikasi lebih lanjut dari hasil analisa tersebut maka perlu lakukan penjelasan atau pembahasan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perlu adanya pelatihan dan pendidikan (DIKLAT) kepada pegawai dalam rangka meningkatkan kinerja para pegawai. (Prawiro 2021), mengatakan pendidikan dan pelatihan merupakan suatu unsur sentral dalam pengembangan kemampuan pegawai. Pendidikan yang dikemas dalam bentuk yang kompleks diberikan guna membantu karyawan dalam menambah wawasan dan kompetensi serta meningkatkan kinerjanya, sehingga organisasi dapat mencapai tujuannya.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Pendidikan dan Pelatihan

(DIKLAT) Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gorontalo sebesar 0,203 atau 20,3% adapun sisanya sebesar 79,3% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti. Semakin baik tingkat pendidikan dan pelatihan yang didapatkan oleh pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gorontalo maka akan semakin baik pula kinerja pegawai.

REFERENSI

Artikel dari website dengan nama penulis

Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. PT Rineka Cipta. Jakarta

Asrizalis. 2015. *Kontribusi Eos Kerja Islam Dan Pelatihan Terhadap Kinerja*

Badan Geologi. (2000). *Peraturan Pemerintah No 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta

Barus, H. B. (2018). *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kompetensi Pegawai di Sekretariat Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Utara*.

Chotimah Chustul dan Fathurrohman. Muhammad 2014. *Komplemen Manajemen Pendidikan Islam Konsep Integratif Pelengkap Manajemen Pendidikan Islam*. Yogyakarta: Teras

dewi, sri.2020. *Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Nusa Tenggara Barat*. skripsi.mataram: Universitas Muhammadiyah Mataram

Edi Saputra Pakpahan, Siswidiyanto, Sukanto. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai*. *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, Vol. 2, No. 1 Hal. 116-121

Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan

Penerbit Universitas Diponegoro.

Gultom, Elvi Ika Kristina, and Marintan Saragih. 2019. "Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Kecamatan Siantar Utara Kota Pematangsiantar." *Jurnal Ilmiah Accusi*.

Guridno, Aberar, and Lijan Poltak Sinambela. 2021. "Pengaruh Diklat Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kompetensi Dan Implikasinya Kepada Kinerja Pegawai Biro Kesekretariatan Pimpinan Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia Tahun 2018." *Populis: Jurnal Sosial Dan Humaniora*.

Guru Madrasah Tsanawiyah Swasta (Mtsn) Se-Kota Padang Panjang.

Gutomo, D. S. (2017). *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perpustakaan Daerah Samarinda*. Universitas Mulawarman, 5.

Gutomo, D. S. (2017). *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perpustakaan Daerah Samarinda*. Universitas Mulawarman, 5.

Hadjri, Ichsan Muhammad, and Badia Perizade. 2019. "Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank Sumsel Babel Syariah." *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*.

Hasibuan, D. (2019). *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Aek Kanopan Kabupaten Labuhanbatu Utara*. *Informatika*, 7(2), 68-75.

Hidayat, M. (2019). *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jeneponto* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar).

Iskandar, I., & Risman, R. (2021). *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Xyz Provinsi Riau*. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 12(4), 532-541.

Kamrida, A., & Nasrullah, M. (2016). *Pengaruh*

- pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada kantor lembaga penjaminan mutu pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Office*, 2(2), 149-154.
- Kaswan. 2011. *Pelatihan dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung: Alfabeta
- Lase, A. S. (2020). *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area)*.
- Launtu, A. (2020). *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Parepare (No. ctwq4)*. Center for Open Science.
- Launtu, A. (2020, August 5). *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Parepare*.
- Mangkunegara Prabu Anwar. 2004 *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya
- Nurhayati, N., & Junaidi, J. (2020). *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (DIKLAT) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kelurahan Kesawan Kecamatan Medan Barat (Studi pada Masyarakat Kelurahan Kesawan Kecamatan Medan Barat)*. *Publik Reform*, 7(1), 40-52.
- Nurmayadi, Andi. 2020. "Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Di Bagian Plpinspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan." *JURNAL ILMU ADMINISTRASI PUBLIK DAN BISNIS*.
- Pakpahan, E. S. (2014). *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang)*. *Jurnal Administrasi Publik*, 2(1), 116-121 Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosda Karya
- Pratama, Muh. Syahrul. 2018. "Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Upb Sulselrabar Makassar." *Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi Dan Bisnis* 2(2): 112–26.
- Prawiro, M. 2021. "Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengertian, Fungsi Dan Tujuannya." *Maxmanroe*.
- Putri, L. A. (2018). *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai di MTsN Sungai Jambu*.
- Rosmawati, R., Umar, A., & Dammar, B. (2019). *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT), Disiplin Kerja Terhadap Pengembangan Karir Melalui Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bissappu Di Kabupaten Bantaeng*. *Yume: Journal of Management*, 2(2).
- Rosmawati, R., Umar, A., & Dammar, B. (2019). *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT), Disiplin Kerja Terhadap Pengembangan Karir Melalui Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bissappu Di Kabupaten Bantaeng*. *Yume: Journal of Management*, 2(2).
- Selong, I. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Dan Peternakan*.
- Sihombing, T. O. (2021). *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Pengelolaan Keuangan Daerah Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Perpajakan Dan Retribusi Daerah Kota Medan (Doctoral dissertation, UMSU)*.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Syavardie, Y. (2019). *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kota Padangpanjang*. *jurnal ekonomi*, 22(2), 92-101
- Umiyati, Hesti, Kasful Anwar, and Maulia Githa Ustadztama. 2020. "Performance of Auditing Staff At the Directorate." *Jurnal Sekretari & Administrasi (Serasi)* 18(2): 57–68.