

# KORELASI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN SAMBOJA KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA

Luhur Budi Firman Toyib<sup>1</sup>

## *Abstrak*

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Samboja. Maka berdasarkan hasil penelitin menunjukkan bahwa ada pengaruh antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai kantor samboja.*

*Dalam penelitian ini menggunakan jenis sampel rasndom sampling yaitu berjumlah 30 orang sampel yang diambil dari keseluruhan pegawai negeri sipil yang bekerja di kantor kecamatan samboja. Dalam penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif dengan analisis data menggunakan korelasi pearson product moment.*

*Hasil penelitian dengan menggunakan korelasi pearson product momen menunjukkan koefisiensi korelasi  $r = 0,710$  berada pada tingkatan kuat dan singnifikansi positif. Berarti ada hubungan yang baik, dengan kekuatan hubungan 50,54% antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Samboja.*

***Kata Kunci:*** Pendidikan, Pelatihan, Kinerja

## **Pendahuluan**

Aparatur Sipil negara merupakan bagian terpenting, sebagai perencana, pelaksana dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang professional, bebas dari interfensi politik serta bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme. Berdararkan UU No.5 tahun 2014, PNS berasal dari warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu dan diangkat sebagai Pegawai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian, Sedangkan PPPK sama halnya dengan PNS tetapi diangkat berdasarkan perjanjian kerja. Sehingga tidak setiap orang dapat masuk dan mengisi posisi – posisi didalamnya, karena ASN dituntut jujur, disiplin, professional, serta berkompeten demi memberikan pelayanan sebaik mungkin kepada masyarakat

Kinerja merupakan sebuah bentuk capaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/ kebijakan dalam mewujudkan tujuan, visi dan misi instansi pemerintahan. Apabila dalam sebuah instansi di isi oleh orang yang memiliki kinerja buruk maka produk keluarannya berupa pelayanan dan pembangunan masyarakat akan kurang baik pula. Oleh karena itu pegawai negeri sipil yang berkompeten. Dari waktu ke

---

<sup>1</sup> Mahasiswa Program S1 Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: luhur.budi77@gmail.com

waktu perkembangan zaman terus menerus berkembang dan pegawai harus menyesuaikan dengan perkembangan zaman yang begitu pesat. Maka diperlukan pendidikan dan pelatihan bagi para pegawai ASN yang baru saja diterima dan peningkatan karir atau jabatan bagi pegawai lama agar tetap bisa memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat.

Mengacu pada Peraturan pemerintah republik Indonesia Nomor 11 tahun 2017 Tentang Manajemen pegawai negeri sipil, pendidikan pelatihan bertujuan untuk membangun integritas moral, kejujuran, semangat dan motivasi nasionalisme dan kebangsaan, karakter kepribadian yang unggul dan bertanggung jawab, dan memperkuat profesionalisme serta kompetensi bidang. Diharapkan setelah mengikuti pelatihan pegawai mampu meningkatkan kualitas kinerja dalam menjalankan tugas pelayanan, pemberdayaan, pengaturan serta pembangunan masyarakat sebagaimana mestinya.

Berdasarkan hasil penelitian Riza Rezita Tahun 2015 yang dilakukan pada Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah (BPAD) Daerah Istimewa Yogyakarta, penelitian tersebut menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan pengaruhnya berada pada kategori sedang. Mengacu pada penelitian tersebut, dapat di simpulkan bahwa ada hubungan antara kinerja terhadap pendidikan dan pelatihan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut bidang kepegawaian, tidak ada kepastian waktu penyelesaian tugas pelayanan kepada masyarakat seperti perizinan, pembuatan kartu tanda penduduk dan perubahan data kependudukan, karena hal tersebut sering dilakukan rotasi jabatan dalam kurun waktu 1 tahun antara awal 2018–2019 dilakukan 4 kali. Rotasi jabatan dilakukan untuk menyeimbangkan antara kemampuan dan beban kerja agar kualitas pelayanan meningkat.

Selanjutnya sebagai pegawai kantor kecamatan samboja, wajib menjaga citra baik dari kantor mereka bekerja, akan tetapi pernah kedatangan pegawai kantor kecamatan samboja merokok di dalam kantor dan disaat jam kerja, berarti pegawai tersebut tidak bertanggung jawab untuk menjaga citra baik kantor kecamatan samboja.

Berdasarkan permasalahan diatas, Maka peneliti ingin mengadakan penelitian yang berjudul Korelasi Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja di Kantor Kecamatan Samboja. Untuk melihat bagaimana hubungannya.

## **Kerangka Dasar Teori**

### ***Manajemen Sumber Daya Manusia***

Menurut sedarmayanti (2007:25) berpendapat bahwa Manajemen Sumberdaya Manusia (MSDM) adalah rancangan sistem formal dalam organisasi untuk memastikan dalam penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna dalam mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumberdaya manusia menurut Hasibuan (2013:10) adalah seni ilmu mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu mewujudkan tujuan-tujuan perusahaan,

karyawan, dan masyarakat. Definisi manajemen sumberdaya manusia menurut Handoko dalam Rachmawati (2008:3) merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengembangan, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan pengembangan, pemberian kompensasi.

### ***Pengembangan Sumberdaya Manusia***

Menurut Malayu (2002 : 69) pengembangan sumberdaya manusia adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai kebutuhan pekerjaan/ jabatan melalui pendidikan dan pelatihan.

Menurut Soekidjo Notoatmodjo (2003: 4) menjelaskan bahwa pengertian pengembangan sumber daya manusia sebagai berikut: Pengembangan sumber daya manusia (human resources development) secara makro adalah suatu proses peningkatan kualitas dan kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan pembangunan bangsa.

Sedangkan Hani Handoko (2001: 117) menjelaskan bahwa: Pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu cara yang efektif untuk menghadapi beberapa tantangan yang dihadapi oleh banyak organisasi besar. Tantangan ini mencakup keusangan pegawai, perubahan sosioteknis, dan perputaran tenaga kerja. Kemampuan untuk mengatasi tantangan tersebut merupakan faktor penentu keberhasilan departemen personalia dalam mempertahankan sumber daya manusia yang efektif.

Berdasarkan definisi dapat disimpulkan bahwa, pengembangan sumberdaya manusia dibutuhkan setiap organisasi pemerintahan maupun perusahaan sebagai salah satu upaya efektif yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kemampuan agar pegawai dalam bekerja dapat optimal. Pegawai yang bekerja dengan optimal sangat menentukan kondisi instansi pemerintahan secara keseluruhan akan berjalan baik.

### ***Pendidikan dan Pelatihan***

Menurut Notoatmojo (2003:19) Pendidikan dan pelatihan (diklat) merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia.

Sofyandi, Herman, 2013:112). Pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya lebih efektif dan efisien.

### ***Kinerja***

Menurut Sinambela (dalam pasolong.2007:176) mendefinisikan kinerja pegawai sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu. Menurut Pawiro Sentono (dalam pasolong.2007:176) mengatakan kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh pegawai atau kelompok pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab masing-masing dalam

upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal dan sesuai dengan moral dan etika.

Menurut Mashum (2006:25) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian, pelaksanaan suatu program/kegiatan/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam strategic planning suatu organisasi.

Menurut Mangkunegara (2001:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### ***Faktor yang Mempengaruhi Kinerja***

Menurut Robbins (dalam Pasolong, 2007:186) kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan kemampuan tersebut dapat dilihat dari 2 segi, yaitu kemampuan intelektual yaitu kemampuan yang diperlukan untuk melakukan kegiatan mental, dan kemampuan fisik yaitu kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecakapan, kekuatan dan keterampilan.

Menurut mangkunegara (2000:70) mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antaralain : faktor kemampuan, secara psikologis,

kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan sesuai dengan keahliannya dan faktor motivasi, yang terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja.

### ***Penilaian Kinerja***

Suyadi (1999:216) menyatakan bahwa: Penilaian Kinerja adalah proses penilaian hasil kerja yang akan digunakan oleh pihak manajemen untuk memberi informasi kepada para karyawan secara individual, tentang mutu hasil perkerjaannya di pandang dari sudut kepentingan perusahaan.

Sedangkan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2010:10) bahwa: Penilaian Kinerja adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi. Disamping itu, juga untuk menentukan kebutuhan pelatihan kerja secara tepat, memberikan tanggung jawab yang sesuai kepada karyawan sehingga dapat melaksanakan pekerjaan yang lebih baik di masa mendatang dan sebagai dasar untuk menentukan kebijakan dalam hal promosi jabatan atau penentuan imbalan.

### ***Definisi Konsepsional***

Keberadaan pegawai negeri sipil dalam lingkungan kerja sebuah instansi pemerintahan amat sangat penting demi mewujudkan tujuan bersama. Yang menjadi poin penting Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh setiap individu, oleh sebab itu diperlukan sosok pegawai yang tak hanya mampu bekerja dan mempunyai kemampuan yang baik, akan tetapi kepribadian juga menjadi poin

penting untuk menjadi aparatur sipil Negara. Dalam rangka peningkatan kinerja pegawai, melalui pendidikan dan pelatihan (Diklat) setiap pegawai akan di analisis kebutuhan intelektual dan kepribadiannya untuk mengetahui apa saja yang perlu ditingkatkan.

Pendidikan dan pelatihan merupakan sebuah upaya untuk mengembangkan kinerja berupa, keahlian dan keterampilan sehingga diharapkan dapat bekerja lebih efisien dan efektif dalam bekerja. Oleh sebab itu pendidikan memiliki peranan yang sangat penting untuk mewujudkan keberhasilan pemerintahan.

### **Metode Penelitian**

Jenis penelitian menurut sugiyono (2009:11) berdasarkan tingkat explanasi dapat digolongkan menjadi tiga macam yaitu Deskriptif, Asosiatif dan komparatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan terhadap variabel mandiri, yaitu tanpa membuat perbandingan atau pun menghubungkan dengan variabel lain. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang mencari hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya, sedangkan penelitian komparatif adalah penelitian yang bersifat membandingkan, disini variabelnya masih mandiri tetapi untuk sampel lebih dari satu.

### ***Teknik Pengumpulan Data***

Data yang diperlukan dalam penelitian ini bersumber dari responden, dimana data tersebut diperoleh melalui penyebaran daftar pertanyaan kepada para pegawai, dalam penelitian ini terdapat dua jenis data, yaitu: Data Primer, Data Sekunder, Kuisisioner, Dokumen,

Dalam penelitian ini alat pengukur data yang dipergunakan adalah Skala Likert. Untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seorang atau kelompok tentang fenomena sosial. Dalam penelitian fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dalam penyusunan instrument dan penggunaan skala ini diawali dengan penelaahan teoretik yang atau petunjuk dari dimensi yang relevan, kemudian merancang butir instrument.

Skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Jika tanggapan responden positif yang berarti pertanyaan yang diajukan sangat sesuai, sesuai, tidak sesuai, Sangat tidak sesuai akan memperoleh skor tinggi ke skor rendah berurut – urut 4, 3, 2, 1.

### ***Teknik Analisis Data***

Berdasarkan rumusan masalah dan hipotesis yang dibuat, maka penulis menerapkan metode analisis data kuantitatif dalam penelitian ini dengan permodelan Korelasi Product Moment.

## Hasil Penelitian

### *Analisis data korelasi pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja*

Analisis data yang akan dilakukan guna memecahkan permasalahan tentang apakah ada hubungan kedua variabel tersebut adalah

- a. menghitung nilai korelasi antara variabel pendidikan dan pelatihan (X) dengan variabel kinerja pegawai (Y) dengan menggunakan analisis pearson product momen
- b. Melakukan uji determinasi nuntuk menghitung besarnya hubungan antara variabel pendidikan dan pelatihan (X) dengan variabel kinerja (Y) dengan cara menghitung korelasi pearson product momen yang telah ditemukan.

Dari data quesioner telah ada, kemudian berdasarkan 30 responden yang telah mengisi jawaban setiap pernyataan dari variabel pendidikan dan pelatihan (X) maupun variabel kinerja (Y) berikut adalah hasil koesioner bisa dilihat dibawah ini :

**Tabel Data hasil perhitungan variabel pendidikan dan pelatihan dengan kinerja**

No.	x	y	x.y	x <sup>2</sup>	y <sup>2</sup>
1	88	72	6336	7744	5184
2	86	64	5504	7396	4096
3	66	58	3828	4356	3364
4	76	71	5396	5776	5041
5	70	64	4480	4900	4096
6	66	64	4224	4356	4096
7	66	56	3696	4356	3136
8	57	59	3363	3249	3481
9	70	60	4200	4900	3600
10	66	61	4026	4356	3721
11	75	69	5175	5625	4761
12	75	63	4725	5625	3969
13	68	61	4148	4624	3721
14	87	69	6003	7569	4761
15	68	57	3876	4624	3249
16	71	68	4828	5041	4624
17	78	65	5070	6084	4225
18	85	71	6035	7225	5041
19	71	67	4757	5041	4489
20	71	61	4331	5041	3721
21	77	64	4928	5929	4096
22	72	65	4680	5184	4225
23	79	70	5530	6241	4900

24	80	71	5680	6400	5041
25	78	71	5538	6084	5041
26	75	70	5250	5625	4900
27	77	72	5544	5929	5184
28	79	72	5688	6241	5184
29	81	72	5832	6561	5184
30	73	71	5183	5329	5041
Total	2231	1978	147854	167411	131172

Berdasarkan perhitungan rumus korelasi pearson product momen diatas menghasilkan nilai  $r = 0,710$ . Menurut Sugiono (2008:231) jika nilai  $r = -1$  artinya korelasinya negative (sangat rendah),  $r = 0$  tidak ada korelasi, serta  $r = 1$  berarti korelasinya positif (sangat kuat).

Berdasarkan pedoman interval koefisien yang dikemukakan oleh Sugiono (2008 : 231) bahwa nilai koefisien korelasi berada pada  $0,710$ , yang bertarti termasuk dalam kategori kuat. Untuk mengetahui signifikansi atau tidaknya suatu hubungan maka perlu membandingkan  $r$  hitung dengan  $r$  tabel dengan ketentuan , jika  $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$  maka hubungan variabel X dan y adalah positif, sedangkan jika  $r \text{ hitung} \leq r \text{ tabel}$  maka hubungan variabel X dan Y adalah negative.

Diketahui  $r$  hitung =  $0,710$  dan dengan melihat taraf koefisiensi 5% dari  $r$  tabel =  $0,296$  , maka terdapat hubungan yang positif dan kuat antara kinerja variabel pendidikan dan pelatihan dengan kinerja pegawai di kantor kecamatan samboja.

#### Uji Determinasi

Untuk mengetahui besarnya hubungan antara variabel X ( pendidikan dan pelatihan) dengan variabel Y ( kinerja) maka perlu menghitung dengan menggunakan rumus determinan .

$$\begin{aligned}
 Kd &= r^2 \times 100\% \\
 &= (0,710)^2 \times 100 \\
 &= 0,505 \times 100 \\
 &= 50,54 \%
 \end{aligned}$$

Dari perhitungan rumus determinasi tersebut mendapatkan hasil  $50,54\%$  maka besarnya hubungan antara variabel pendidikan dan pelatihan (X) dengan variabel kinerja (Y) sebesar  $50,54\%$ . Sedangkan  $49,46\%$  berhubungan dengan variabel lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan maka hipotesisnya adalah

$H_a$  = Diduga ada hubungan yang positif antara pendidikan dan pelatihan dengan kinerja pegawai negeri sipil pada kantor kecamatan samboja ( Diterima )

$H_0$  = Diduga ada hubungan negatif antara pendidikan dan pelatihan dengan kinerja pegawai negeri sipil pada kantor kecamatan samboja ( Ditolak )

## **Pembahasan**

### ***Pendidikan dan Pelatihan***

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan yang diterapkan di kantor kecamatan samboja berada pada kategori baik. Hal ini dapat dilihat dari indikator dari variabel pendidikan dan pelatihan yang dikemukakan oleh Rae dalam (Sofyandi, Herman, 2013:131): yaitu isi materi, metode pelatihan, sikap dan keterampilan instruktur, lama waktu pelatihan serta fasilitas pelatihan.

- a. Isi materi, berdasarkan hasil perhitungan pada indikator isi materi berada pada kategori baik dengan rata – rata persentase jawaban 61%. Dalam proses pendidikan dan pelatihan yang telah diikuti oleh pegawai, mereka mendapatkan pengetahuan baru yang berguna dalam pekerjaan, ketrampilan dan sikap agar dapat melaksanakan tugas pelayanan kepada masyarakat dengan baik. Dari materi yang telah dipelajari ternyata mereka paham dan mereka bisa mengaplikasikan ilmu yang sudah didapat, hal tersebut terlihat dari bagaimana mereka dapat menghendel tanggung jawab pekerjaannya dikantor.
- b. Metode pelatihan, berdasarkan hasil perhitungan pada indikator metode pelatihan berada pada kategori sangat baik, dengan rata – rata persentase jawaban 59%. Dalam proses pendidikan dan pelatihan yang telah diikuti oleh pegawai kantor kecamatan samboja, pemateri menggunakan metode pelatihan dianggap sesuai dengan tema materi yang sedang dijelaskan serta menggunakan bahasa yang mudah dipahami. Sehingga pegawai antusias dalam mengikuti pelatihan dan memahami dengan baik setiap yang disampaikan pemateri.
- c. Sikap dan keterampilan pemateri, berdasarkan hasil perhitungan pada indikator sikap dan keterampilan berada pada kategori sangat baik dengan rata – rata persentase jawaban 58%. Dalam proses pendidikan dan pelatihan yang telah diikuti oleh pegawai kantor kecamatan samboja, pemateri mampu mampumenyajikan materi dengan baik hal tersebut terlihat dari begitu antusiasnya pegawai dalam mengikuti setiap sesi pelatihan. Sehingga setiap pegawai selain termotivasi untuk mempunyai etoskerja, mereka juga mampu memahami setiap isi materi yang disampaikan.
- d. Lama waktu pelatihan, berdasarkan hasil perhitungan pada indikator lama waktu pelatihan berada pada kategori sangat baik, dengan rata – rata persentase jawaban 51%. Dimana dalam proses pendidikan dan pelatihan yang telah diikuti oleh pegawai kantor kecamatan samboja, setiap sesi pelatihan yang diselenggarakan berjalan dengan baik hal tersebut dapat dilihat dari tidak adanya proses pelatihan yang sengaja dipercepat atau molor dari jadwal yang telah diatur. Sehingga pelatihan berjalan sesuai rencana tanpa ada hambatan dalam proses pelatihan.

- e. Fasilitas pelatihan, berdasarkan hasil perhitungan pada fasilitas pelatihan berada pada kategori baik, dengan rata – rata jawaban 42%. Dimana proses pendidikan dan pelatihan yang telah diikuti oleh pegawai kantor kecamatan samboja, mereka mendapatkan fasilitas seperti fasilitas ruangan, pemberian alat tulis, buku note, serta modul pembelajaran. Sehingga fasilitas yang telah diberikan dapat memudahkan mereka untuk memahami materi yang disampaikan pemateri

Berdasarkan uraian diatas menunjukkan bahwa indikator isi mater merupakan bagian yang terbaik dari pendidikan dan pelatihan, dimana setiap pegawai yang mengikuti pelatihan sangat antusias dengan materi yang disampaikan oleh pemateri dengan baik, selain itu pegawai memang benar – benar membutuhkan pelatihan dalam pekerjaannya. Selain itu fasilitas pelatihan dirasa baik, namun perlu menjadi perhatian, karena sebagian peserta pelatihan tidak puas, karena tidak mendapat kan fasilitas seperti buku note dan alat tulis.

### ***Kinerja Pegawai***

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan yang diterapkan pegawai pada kantor kecamatan samboja berada pada kategori baik. Hal ini dapat diketahui dari beberapa indikator kinerja pegawai yang di kemukakan oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2013:75) yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama serta inisiatif

- a. Kualitas kerja, berdasarkan hasil perhitungan pada kualitas kerja berada pada kategori sangat baik, dengan rata – rata jawaban 52%. Setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan pegawai mendapatkan ilmu yang berguna meningkatkan kemampuan sehingga mereka merasa dalam pekerjaan dapat lebih mengorganisir pekerjaan dan dapat menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan oleh atasan dengan lebih teliti.
- b. Kuantitas kerja, berdasarkan hasil perhitungan pada kuantitas kerja berada pada kategori rendah, dengan rata – rata jawaban 70%. Setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan mayoritas pegawai mendapat cara – cara yang lebih efektif dan cepat dalam menyelesaikan pekerjaan dikantor, sehingga pekerjaan bisa diselesaikan tepat waktu.
- c. Tanggung jawab, berdasarkan hasil perhitungan pada tanggung jawab berada pada kategori sangat baik, dengan rata – rata jawaban 83%. Setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan pegawai termotivasi untuk mempunyai semangat dalam bekerja, berkat motivasi dan saran – saran yang diberikan oleh pemateri, sehingga pegawai mampu menerima setiap resiko pekerjaan, berusaha jujur dalam bekerja serta datang ke kantor tepat waktu.
- d. Kerjasama, berdasarkan hasil perhitungan pada tanggung jawab berada pada kategori sangat baik, dengan rata – rata jawaban 79%. Setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan pegawai mendapat pelatihan yang

membangun kokompakan lebih terbangun dan erat, sehingga terlihat komunikasi yang baik dan kepercayaan merupakan modal utama pegawai dalam berkordinasi antara pegawai satu dengan yang lain ketika bekerja dalam sebuah tim.

- e. Inisiatif, berdasarkan hasil perhitungan pada tanggung jawab berada pada kategori sangat baik, dengan rata – rata jawaban 79%. Setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan pegawai sering menyapa setiap pegawai yang berkepentingan ke kecamatan dan ketika rapat pegawai lebih aktif menyampaikan ide maupun gagasan kepada atasan.

Bedasarkan uraian diatas menunjukkan indikator tanggung jawab menjadi bagian terbaik dari variabel kinerja. Dimana setiap pegawai mampu menerima tantangan maupun resiko pekerjaan. Disamping itu indikator kualitas pegawai berada dalam kondisi baik, hal tersebut karena kualitas pegawai dalam bekerja meningkat, namun perlu menjadi catatan untuk pemimpin organisasi, perlu memerhatikan beberapa pegawai yang masih memiliki kebiasaan kurang teliti dalam bekerja, untuk dapat memeriksa kembali pekerjaannya sebelum diserahkan.

### ***Hubungan Pendidikan dan Pelatihan dengan Kinerja Pegawai***

Berdasarkan uji yang telah dilakukan hubungan antara pendidikan dan pelatihan dengan kinerja pegawai dalam kondisu baik. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil uji korelasi menyatakan ada korelasi yang kuat dan positif antara pendidikan dan pelatihan dengan kinerja pegawai. Berarti semakin baik kualitas pendidikan dan pelatihan, maka kinerja pegawai di kantor kecamatan samboja akan meningkat. Hal tersebut dapat dilihat ketika pelatihan setiap pegawai mengikuti pelatihan dengan sangat antusias berkat pemateri yang membawakan materi dengan baik, sehingga mereka mampu memahami setiap ilmu yang dibagikan oleh pemateri. Karena proses pendidikan dan pelatihan berjalan dengan baik maka menghasilkan kinerja pegawai meningkat seperti, proses kerja pegawai menjadi lebih efektif, efisien serta kejasama yang baik antara pegawai

### **Kesimpulan dan Saran**

#### ***Kesimpulan***

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan samboja. Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pegawai yang mengikuti pendidikan dan pelatihan, mereka merasa memperoleh ilmu yang bermanfaat, sehingga mereka dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efektif dan efisien. hal tersebut dapat dilihat dari uji yang menghasilkan adanya hubungan yang positif dan kuat antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan samboja dengan nilai koefisien  $r = 0,710$  dengan kekuatan hubungan

sebesar 50,54. Maka menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan yang telah dijalankan mempunyai hubungan terhadap kinerja.

2. Berdasarkan respon jawaban variabel pendidikan dan pelatihan yang telah dihitung, menunjukkan isi materi yang paling dominan, dimana para peserta pelatihan merasa sangat terbantu dengan materi yang disampaikan pemateri, dengan metode penyampaian yang menarik.
3. Dari variabel kinerja, Tanggung jawab pegawai merupakan indikator yang paling dominan hal tersebut membuktikan bahwa setiap pegawai mempunyai dasar, prinsip serta etos kerja yang tinggi untuk bekerja keras.

### **Saran**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka saran yang dapat disampaikan sebagai berikut:

1. setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan para pegawai mayoritas pegawai merasa fasilitas yang diberikan oleh panitia sudah baik, namun perlu dimaksimalkan. Oleh karena itu diharapkan kepada para panitia bisa memberikan fasilitas dengan kualitas yang lebih baik.
2. setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan para pegawai merasa mendapatkan ilmu yang bermanfaat di pekerjaannya, Namun kualitas pegawai perlu dijaga dan ditingkatkan. hal tersebut dapat dilihat dari respon jawaban dari setiap pegawai sebanyak 3 orang pegawai merasa belum mampu menyelesaikan beberapa pekerjaan dengan cepat, karena sering melakukan kesalahan akibat kurang teliti dalam bekerja. Diharapkan bagi pemimpin organisasi dapat lebih memerhatikan pegawai yang masih memerlukan waktu untuk menerapkan ilmu yang sudah didapat ke pekerjaannya, seperti memberikan motivasi agar pegawai lebih semangat dalam bekerja dan mengingatkan apabila perlu memeriksa kembali pekerjaan yang sudah diselesaikan.

### **Daftar Pustaka**

- Saifudin Azwar. (2009). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Suharsimi Arikunto. (2006). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sutrisna Hadi. (2004). *Analisis Regresi*. Yogyakarta: Andi Offset
- Sugiyono. (2012). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Herman Sofyan. 2013 *Manajemen Sumberdaya manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- T. Hani Handoko. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE
- Notoatmodjo Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumberdaya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Poltak Lijan. 2014. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Kamil Mustofa. 2012. *Model Pendidikan dan Pelatihan*. Bandung : Alfabeta
- Putro eko.2017. *Evaluasi Program Pelatihan*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Lembaga Administrasi Negara. 2008. *Manajemen SDM, Keuangan dan Material*. Jakarta : Lembaga Administrasi Negara.
- Basri hasan,Rusdiana. 2015. *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan*. Bandung : CV Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. 2007.*Manajemen Sumberdaya Manusia Feformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri sipil* . Bandung : PT. Rafika Aditama.