



Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kebudayaan Provinsi Gorontalo

Zulpani Alimudin^{1*}, Rustam Tohopi², Romy Tantu³

¹⁻³Administrasi Publik, Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia

*Penulis Korespondensi: Zulfani216@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine the influence of Diklat on employee performance at the Department of Education and Culture of Gorontalo Province. The sample in this study consisted of 58 respondents. The data used in this research were primary. Data collection was conducted through the distribution of questionnaires. The data analysis technique employed was simple linear regression. The results of this study indicate that Diklat have a positive and significant influence on employee performance at the Department of Education and Culture of Gorontalo Province, with a coefficient of determination of 66.90%, while the remaining 33.10% is influenced by other variables not examined in this study, such as organizational culture, work environment, leadership, career management, work commitment, work supervision, and information technology within the organization. The positive test results imply that the improvement in employee performance at the Department of Education and Culture of Gorontalo Province occurs due to intensive Diklat that align with the needs of human resource development in public sector organizations.*

Keywords: *Diklat; Education; Employees; Performance; Training.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Gorontalo. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 58 responden, dipilih sebagai objek penelitian. Jenis data yang digunakan ialah data primer yang dikumpulkan langsung melalui penyebaran angket kepada seluruh responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini ialah regresi linear sederhana untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan (diklat) mempunyai pengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Gorontalo. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien determinasi 66,90%, yang berarti diklat memberikan kontribusi besar pada peningkatan kinerja pegawai. Sedangkan sisanya sebesar 33,10% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti budaya organisasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, manajemen karir, komitmen kerja, pengawasan kerja, dan teknologi informasi dalam perusahaan. Pengaruh positif tersebut mempunyai arti peningkatan kinerja pegawai terjadi sebab adanya pelaksanaan diklat yang intensif serta sesuai dengan kebutuhan pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi sektor publik.

Kata Kunci: Diklat; Kinerja; Pegawai; Pelatihan; Pendidikan.

1. LATAR BELAKANG

SDM ialah pengaruh strategis pada keberhasilan perusahaan, terutama instansi pemerintah yang mempunyai tanggung jawab atas pelayanan publik. Kualitas pegawai negeri sipil (PNS) jadi penentu utama pada pelaksanaan tugas pemerintahan serta pencapaian tujuan perusahaan. Dalam kerangka hukum, UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, terutama Pasal 70 ayat (4), mengemukakan pengembangan kompetensi PNS bisa dilaksanakan dari pendidikan serta pelatihan (diklat), seminar, kursus, dan penataran. Ketentuan ini diperkuat oleh Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS mengemukakan diklat ialah instrumen resmi dalam mengembangkan pengetahuan, keterampilan, serta sikap kerja PNS supaya bisa melaksanakan tugas jabatan dengan profesional.

Secara teoritis, Mangkunegara (2012) dalam Adnan (2022) mendefinisikan diklat sebagai proses sistematis guna meningkatkan keahlian pegawai yakni pengetahuan, keterampilan, serta

sikap demi peningkatan kinerja perusahaan. Bernardin dan Russell dalam Ariszalis (2015) juga mengemukakan kinerja pegawai diukur dari kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, serta kemampuan bekerja sama. Secara logis, semakin efektif pelaksanaan diklat, semakin tinggi juga kinerja yang ada.

Secara ideal, pelaksanaan diklat di instansi pemerintah seharusnya bisa mengembangkan pengetahuan, keterampilan teknis, administratif, serta sikap profesional pegawai, sehingga membuat kinerja optimal ditandai dengan kualitas kerja tinggi, tercapainya target kuantitas, ketepatan waktu, serta kemampuan bekerja sama dengan baik. Kondisi ideal ini jadi sangat krusial bagi Dinas Pendidikan serta Kebudayaan wilayah Provinsi Gorontalo yang dituntut mempunyai pegawai yang profesional.

Namun, pada pengamatan awal, keadaan itu belum sepenuhnya terwujud. Dari sisi pengetahuan, masih ada pegawai yang belum paham tentang tugas serta bidang pekerjaannya, termasuk dalam pemanfaatan teknologi informasi yang mempunyai dampak pada lambatnya penyelesaian pekerjaan. Dari sisi keterampilan, ada pegawai yang membutuhkan waktu jauh lebih lama dari standar dalam mengelola dokumen, surat menyurat, serta cenderung bekerja hanya berdasarkan instruksi pimpinan tanpa inisiatif sendiri. Dari sisi sikap, masih ada pegawai yang terlambat, tidak ikut apel pagi, serta pulang cepat sebelum berakhirnya jam kerja, yang pada akhirnya turut menurunkan kualitas, kuantitas, serta kemampuan kerja sama.

Realitas itu mengindikasikan diklat yang dilaksanakan belum sepenuhnya bisa meningkatkan pengetahuan, keterampilan, serta sikap kerja pegawai secara merata, sehingga adanya pengaruh pada belum optimalnya kinerja pegawai pada aspek kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, serta kemampuan kerja sama. Jika kondisi ini dibiarkan, pengaruh negatif yang ditimbulkan yakni rendahnya kualitas hasil kerja, tidak tercapainya target pekerjaan, keterlambatan penyelesaian tugas, serta melemahnya sinergi antar pegawai yang pada akhirnya menghambat kinerja organisasi secara keseluruhan.

Berbagai penelitian terdahulu memperkuat urgensi permasalahan ini. Andriani (2020) mengemukakan diklat mempunyai pengaruh signifikan pada produktivitas kerja. Pratama (2021) memberi kesimpulan pelatihan meningkatkan kualitas kerja pegawai sektor publik. Rahman (2023) juga memperlihatkan pelatihan mempunyai pengaruh pada peningkatan kompetensi ASN. Sebab itu, perlu perbaikan program diklat yang lebih terstruktur serta sejalan dengan kebutuhan pekerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan wilayah Provinsi Gorontalo, supaya bisa mengembangkan pengetahuan, keterampilan, serta sikap kerja pegawai dengan optimal. Pada fenomena serta uraian, peneliti mengangkat judul penelitian "Pengaruh

Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Gorontalo."

2. KAJIAN TEORITIS

Pengertian Kinerja

Kinerja pegawai ialah indikator keberhasilan instansi atau lembaga, guna mewujudkan tujuan instansi atau lembaga secara maksimal, diperlukan kompetensi dari atasan tertinggi dalam memperhatikan kualitas hubungan antar staf yang pastinya berpusat pada pembinaan serta pemberian dorongan motivasi pada pegawai, sehingga pegawai bisa paham tentang tugas serta tanggung jawab masing-masing serta menaati ketentuan yang sudah ditetapkan pada instansi atau lembaga tersebut. (Sulila, 2021) dalam (Manangin et al., 2024) Kinerja pegawai bisa diartikan sampai mana individu bisa menjadi peran saat melaksanakan strategi perusahaan, baik saat mencapai tujuan tertentu yang berkaitan dengan peran individu serta dengan memperlihatkan kompetensi yang sejalan dengan perusahaan.

Mangkunegara dalam (Melisya et al., 2024) mengemukakan kinerja pegawai ialah prestasi kerja dari kuantitas atau kualitas yang sudah digapai individu dalam melaksanakan sesuatu selaras pada tanggung jawab yang ditetapkan.

Menurut Armstrong & Baron dalam (Hainun Yusuf, Rustam Tohopi, 2023) mengatakan kinerja ialah hasil pekerjaan yang punya keterkaitan kuat dengan tujuan strategis perusahaan, kepuasan pelanggan serta memberikan peran ekonomi.

(Fitriani Ence, Zuchri Abdussamad, 2023) Kinerja ialah istilah guna menerangkan tingkat keberhasilan pelaksanaan suatu kegiatan dalam perusahaan. Begitu pula dengan kinerja pegawai yang punya pengaruh besar pada kemajuan perusahaan. Semakin tinggi kualitas kinerja pegawai, maka semakin mudah perusahaan mewujudkan tujuannya. Sebaliknya, jika kinerja pegawai rendah atau tidak optimal melaksanakan tugasnya, maka perusahaan tidak akan berfungsi efektif serta akan mengalami persoalan sampai tujuan yang sudah ditentukan.

Pengertian Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Mangkunegara (2012:196) dalam (Adnan, 2022), mengemukakan pendidikan serta pelatihan (diklat) ialah cara sistematis yang mempunyai tujuan mengembangkan pengetahuan, keterampilan, serta perilaku pegawai supaya bisa melaksanakan pekerjaan dengan efektif

(Samad 2022:79) juga menerangkan Pendidikan dan pelatihan pegawai ialah pengembangan SDM guna menambah wawasan, kompetensi, serta keterampilan, juga mendorong pengembangan kinerja pegawai. Pendidikan dan pelatihan juga diarahkan guna membentuk kapasitas intelektual serta karakter pribadi pegawai. Sebab itu, setiap perusahaan

yang ingin kemajuan harus memberikan perhatian yang sungguh-sungguh pada pelaksanaan pendidikan serta pelatihan pegawai supaya mempunyai pengaruh pada peningkatan kinerja pegawai.

3. METODE PENELITIAN

Studi ini dilaksanakan pada dinas pendidikan kebudayaan di Jl. Thayeb M Gobel kompleks Blok Plan perkantoran wilayah desa Tinelo Ayula Selatan, kec. Bulango Selatan, Kab. Bone Bolango, Provinsi Gorontalo. Studi ini dilakukan dalam waktu 4 bulan mulai bulan Februari 2025 hingga Mei 2025. Jenis studi ini memakai pendekatan kuantitatif dengan populasi mencakup semua pegawai yakni 138 orang serta sampel 58 orang diambil dengan tehnik *non probability sampling* memakai rumus *slovin*. Instrumen studi ini memakai kuesioner, disebarikan dengan tatap muka memakai skala likert. Analisis data dilaksanakan melalui uji kualitas data (validitas dan reliabilitas), Uji normalitas data serta analisis regresi linear sederhana. Studi ini memakai uji koefisien korelasi serta koefisien determinasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel 1. Hasil Validitas Pendidikan serta Pelatihan (Diklat).

Pernyataan	Validitas		Status (V/TV)
	r _{Hitung}	r _{tabel}	
1	0.849	0,306	Valid
2	0.852	0,306	Valid
3	0.861	0,306	Valid
4	0.827	0,306	Valid
5	0.793	0,306	Valid
6	0.843	0,306	Valid
7	0.903	0,306	Valid
8	0.881	0,306	Valid
9	0.889	0,306	Valid
10	0.789	0,306	Valid
11	0.791	0,306	Valid
12	0.799	0,306	Valid
13	0.873	0,306	Valid
14	0.884	0,306	Valid
15	0.889	0,306	Valid

Dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,306). Maka bisa disimpulkan instrumen Pendidikan dan pelatihan (Diklat) dalam studi ini dikatakan valid.

Tabel 2. Hasil Validitas Kinerja Pegawai.

Pernyataan	Validitas		Status (V/TV)
	r _{hitung}	r _{tabel}	
1	0.853	0,306	Valid
2	0.825	0,306	Valid
3	0.851	0,306	Valid
4	0.960	0,306	Valid
5	0.960	0,306	Valid
6	0.960	0,306	Valid
7	0.960	0,306	Valid
8	0.913	0,306	Valid
9	0.960	0,306	Valid
10	0.960	0,306	Valid
11	0.960	0,306	Valid
12	0.960	0,306	Valid
13	0.960	0,306	Valid
14	0.960	0,306	Valid
15	0.960	0,306	Valid
16	0.545	0,306	Valid

Dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,306). Maka bisa disimpulkan instrumen kinerja pegawai dalam studi ini dikatakan valid.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Pendidikan dan Pelatihan (Diklat).

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.971	15

Pada hasil uji reliabilitas memakai Cronbach's Alpha didapatkan nilai 0,971. Bisa disimpulkan instrumen studi mempunyai tingkat reliabilitas sangat reliabel, Maka layak dipakai dalam riset.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.973	16

Pada hasil uji reliabilitas memakai Cronbach's Alpha didapatkan nilai 0,973. Bisa disimpulkan instrumen studi mempunyai tingkat reliabilitas sangat reliabel, Maka layak dipakai dalam riset.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas.

		Unstandardized Residual
N		58
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.24543651
Most Extreme Differences	Absolute	.102
	Positive	.102
	Negative	-.095
Kolmogorov-Smirnov Z		.779
Asymp. Sig. (2-tailed)		.579

Pada uji normalitas data (*Kolmogorov Smirnov*) diperlihatkan nilai *Kolmogorov Smirnov* (K-S test), Sig. (2-tailed) ialah 0,579 lebih besar dari 0,05 ($0,579 > 0,05$) yang artinya data tersebut berdistribusi normal.

Tabel 6. Analisis Regresi Linier Sederhana.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.154	4.048		.038	.970
	DIKLAT	.912	.086	.818	10.634	.000

Pada perhitungan dari tabel 4.13, diperoleh persamaan regresi yakni:

$$\hat{Y} = 0,154 + 0,912X$$

Pada model persamaan regresi, bisa dijabarkan sebagai berikut:

- nilai konstanta (Constant) tercatat 0,154. Koefisien regresi untuk variabel Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) ialah 0,912. memperlihatkan secara statistik, Pendidikan dan Pelatihan punya pengaruh signifikan pada Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kebudayaan Provinsi Gorontalo.
- Koefisien regresi tercatat 0,912 maka setiap peningkatan satu satuan pada variabel Pendidikan serta Pelatihan (Diklat) akan memberikan peningkatan 0,912 satuan pada Kinerja Pegawai, dengan asumsi variabel lain dikatakan konstan. Sebab ini mempertegas kontribusi Pendidikan dan Pelatihan (diklat) guna mengembangkan kinerja pegawai cukup besar serta berarti. Adapun nilai t sebesar 10,634 jauh melebihi nilai t tabel pada taraf signifikansi 0,05, hingga hipotesis nol (H_0) yang menerangkan Pendidikan serta Pelatihan (diklat) tidak punya pengaruh pada Kinerja Pegawai secara statistik bisa ditolak. Sebab itu, hipotesis alternatif (H_1) yang mengatakan adanya pengaruh signifikan antara Pendidikan dan Pelatihan (diklat) pada Kinerja Pegawai diterima.
- Selain itu, nilai beta sebesar 0,818 mengindikasikan variabel Pendidikan serta Pelatihan (diklat) punya pengaruh yang dominan pada Kinerja Pegawai. Nilai beta yang tinggi

memperlihatkan setiap perubahan pada Pendidikan dan Pelatihan (diklat) akan mempunyai pengaruh besar pada perubahan tingkat kinerja pegawai.

Tabel 7. Analisis Regresi Linier Sederhana.

Model	(Constant)	Variabel X
Nilai Koefisien (t-Hitung)	0,038	10,634
Signifikansi	0,970	0,000
t _{tabel}		2,003
Keterangan	Berpengaruh Signifikan	

Analisis tersebut memperlihatkan kedua nilai t ini diperbandingkan maka nilai t_{hitung} masih lebih besar daripada dengan nilai t_{tabel} ($10,634 > 2,003$) serta nilai signifikansi $< 0,05$. Maka H_0 ditolak sedangkan H_1 diterima. Dengan kata lain bisa disimpulkan pendidikan serta pelatihan (Diklat) punya pengaruh baik serta signifikan pada kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kebudayaan wilayah Provinsi Gorontalo.

Tabel 8. Pengujian Koefisien Korelasi.

		DIKLAT	Kinerja Pegawai
Diklat	Pearson Correlation	1.000	.818
	Sig. (2-tailed)	.	.000
	N	58	58
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.818	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.
	N	58	58

Pada uji korelasi Pearson, diperlihatkan nilai koefisien korelasi (*Pearson Correlation*) 0,818 pada variabel Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) dengan Kinerja Pegawai. Nilai itu memperlihatkan keterkaitan kedua variabel mempunyai sifat positif, yang artinya jika pelaksanaan Pendidikan serta Pelatihan (Diklat) berkembang maka kinerja pegawai juga cenderung ada pengembangan.

Tabel 9. Pengujian Koefisien Determinasi.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.818 ^a	.669	.663	6.30095

Pada hasil analisis koefisien determinasi tabel 4.16 memperlihatkan besarnya koefisien determinasi atau angka R Square ialah 0,669. Nilai ini memperlihatkan 66,90% variabilitas kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kebudayaan wilayah Provinsi Gorontalo bisa dijelaskan oleh pendidikan dan pelatihan (Diklat), namun 33,10% sisanya dipengaruhi variabel lain yang

bukan objek pada studi ini, contohnya variabel budaya perusahaan, lingkungan pekerjaan, kepemimpinan, manajemen karir, komitmen kerja, pengawasan kerja dan teknologi informasi dalam organisasi.

Pembahasan

Hasil pengujian regresi memperlihatkan pendidikan dan pelatihan (Diklat) mempunyai pengaruh baik pada kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kebudayaan wilayah Provinsi Gorontalo dengan koefisien determinasi 66,90%, namun 33,10% sisanya dipengaruhi variabel lain yang bukan menjadi objek pada studi ini, yakni variabel budaya perusahaan, lingkungan kerja, kepemimpinan, manajemen karir, komitmen kerja, pengawasan kerja serta teknologi informasi pada perusahaan. Hasil pengujian positif punya arti pengembangan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kebudayaan wilayah Gorontalo terjadi sebab adanya pendidikan dan pelatihan (Diklat) yang intensif serta selaras dengan kebutuhan pengembangan SDM dalam perusahaan sektor publik. Temuan ini memperlihatkan pendidikan serta pelatihan (diklat) ialah pengaruh strategis yang punya peran besar guna mengembangkan kinerja pegawai, terutama pada kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, serta kemampuan bekerja sama.

Hasil studi ini didukung teori pengembangan SDM oleh Hasibuan (2019) yang mengemukakan pendidikan dan pelatihan mempunyai tujuan guna mengembangkan keahlian teknis, konseptual, serta sikap kerja pegawai sehingga bisa melaksanakan pekerjaan dengan lebih efektif serta efisien. Mangkunegara (2012:196) juga menegaskan pendidikan serta pelatihan (diklat) ialah proses sistematis yang mempunyai tujuan mengembangkan pengetahuan, keterampilan, serta sikap pegawai supaya bisa melaksanakan pekerjaan dengan efektif. Selain itu, Noe et al. (2021) mengemukakan, pendidikan serta pelatihan mempunyai fungsi menjadi sarana pengembangan kompetensi yang memungkinkan pegawai beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan, mempercepat penyelesaian tugas, serta mengembangkan keahlian bekerja sama dengan tim. Sebab ini, semakin baik pelaksanaan diklat, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai yang diperoleh.

Temuan dalam kajian ini punya keselarasan dengan hasil riset sebelumnya yang oleh (Hainun Yusuf dan Rustam Tohopi pada tahun 2023). Pada kajian tersebut, bisa ditarik kesimpulan variabel kompetensi memberi pengaruh baik serta signifikan pada variabel kinerja aparatur sipil negara di Lingkungan Kejaksaan Negeri Kota Gorontalo dengan kontribusi 78,4%, sementara 21,6% sisanya dipengaruhi berbagai variabel lain yang bukan objek studi pada kajian tersebut. Sebab itu, peningkatan kualitas kompetensi aparatur sipil negara dengan optimal akan mempunyai dampak pada peningkatan kinerja mereka secara proporsional.

Kajian itu juga berhasil membuktikan indikator pelatihan serta pengembangan SDM yang mencakup pengetahuan, keterampilan, serta sikap kerja punya pengaruh pada indikator kinerja yakni kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, serta ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas.

Pada hasil riset oleh (Abuba et al., 2022), didapatkan temuan nilai koefisien determinasi atau R Square mencapai 0,203. Angka itu mengindikasikan 20,3% variasi kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja serta Transmigrasi Kabupaten Gorontalo bisa diterangkan variabel pendidikan serta pelatihan (Diklat). Sementara, 79,7% sisanya ditentukan indikator lainnya yang bukan objek studi ini. Hasil kajian memperlihatkan peningkatan pengetahuan serta keterampilan yang didapat dari program pendidikan serta pelatihan (Diklat) punya peran yang signifikan pada peningkatan ketepatan waktu saat pelaksanaan tugas serta kemampuan bekerja sama.

Pada pembahasan tersebut, bisa disimpulkan hasil studi ini konsisten pada teori serta temuan empiris sebelumnya yang menegaskan pendidikan dan pelatihan (diklat) punya peran krusial dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sebab itu, pelaksanaan pendidikan serta pelatihan (diklat) yang tersusun, relevan dengan kebutuhan kerja, serta berkelanjutan perlu lebih dikembangkan oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan wilayah Provinsi Gorontalo sebagai upaya strategis guna mengembangkan kinerja pegawai secara optimal.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Pada hasil riset serta pembahasan bisa disimpulkan pendidikan dan pelatihan (Diklat) mempunyai pengaruh baik serta signifikan pada kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kebudayaan wilayah Gorontalo dengan koefisien determinasi 66,90%, sedangkan 33,10% lainnya dipengaruhi variabel lain yang bukan objek pada studi ini, yakni variabel budaya perusahaan, lingkungan pekerjaan, kepemimpinan, manajemen karir, komitmen kerja, pengawasan kerja serta teknologi informasi pada perusahaan. Hasil pengujian positif mempunyai arti peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kebudayaan wilayah Gorontalo terjadi sebab adanya pendidikan serta pelatihan (Diklat) yang intensif dan selaras pada kebutuhan dalam pengembangan SDM dalam organisasi sektor publik.

Saran

Saran yang bisa diberikan peneliti yakni: (1) Pimpinan Dinas Pendidikan Kebudayaan wilayah Provinsi Gorontalo disarankan untuk menjadikan pendidikan serta pelatihan (Diklat) menjadi instrumen strategis pada peningkatan kinerja pegawai. Pimpinan harus memastikan program pendidikan serta pelatihan (Diklat) yang diikuti pekerja mempunyai sifat terencana,

berkelanjutan, serta relevan dengan tugas dan peran masing-masing unit kerja, bukan hanya formalitas pemenuhan administrasi. Bukan hanya itu, hasil pendidikan serta pelatihan (Diklat) harus ditindaklanjuti dari penugasan yang selaras, pembinaan kinerja pasca-pelatihan, serta integrasi capaian pendidikan serta pelatihan (Diklat) ke dalam sistem penilaian kinerja pegawai, sehingga pengaruh baik pendidikan serta pelatihan (Diklat) pada peningkatan kinerja bisa dioptimalkan secara nyata serta terukur. (2) Pegawai Dinas Pendidikan Kebudayaan wilayah Provinsi Gorontalo diharapkan bisa mengembangkan kesadaran serta komitmen pribadi dalam mengikuti pendidikan serta pelatihan (diklat) menjadi sarana pengembangan kompetensi serta profesionalisme kerja. Pegawai harus mempunyai sikap proaktif saat mengidentifikasi kebutuhan peningkatan kemampuan sesuai tugas dan jabatan, serta mengaplikasikan secara nyata pengetahuan serta keterampilan yang didapatkan dari pendidikan serta pelatihan (Diklat) ke dalam pelaksanaan pekerjaan. Bukan hanya itu, pegawai diharapkan bisa beradaptasi dengan perubahan, berbagi pengetahuan dengan rekan kerja, serta menjadikan pendidikan serta pelatihan (Diklat) menjadi bagian dari upaya mengembangkan kinerja berkelanjutan demi mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan akuntabel. (3) Bagi peneliti selanjutnya, disarankan bisa memberi tambahan faktor serta variabel pendukung lainnya guna memperkuat serta menyempurnakan hasil studi ini. Sebab ini disebabkan nilai koefisien determinasi yang didapat ialah 33,10%, yang mengindikasikan masih ada 66,90% variabel lain yang berpotensi mempunyai pengaruh kinerja karyawan namun belum tercakup pada kajian ini. Sebab itu, hasil studi ini bisa dijadikan referensi bagi peneliti lain guna melaksanakan kajian lanjutan, khususnya yang berfokus tentang program pendidikan serta pelatihan (Diklat) pada kinerja pegawai.

DAFTAR REFERENSI

- Abuba, D., Nani, Y. N., & Tantu, R. (2022). Pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gorontalo. *Journal Administration and Public Service*, 3(1), 17–26. <http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/jjaps/index>
- Adam, M. I., Sanosra, A., & Susbiani, A. (2020). Pengaruh pendidikan dan pelatihan serta kompetensi terhadap komitmen organisasi dan kinerja pegawai. *JSMBI (Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia)*, 10(1), 109–123.
- Adnan, D. (2022). Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan (Skripsi). <https://doi.org/10.24967/dikombis.v1i1.1741>
- Andriani, R. (2020). Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 8(2), 123–134.

- Ariszalis. (2015). Kontribusi etos kerja Islam dan pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan loyalitas kerja sebagai variabel intervening di Hotel Khas Semarang.
- Firmansyah, A. (2021). Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Makassar. *Jurnal Administrasi Publik*, 7(2), 115–124. <https://doi.org/10.37606/publik.v7i2.140>
- Fitriani, E., Abdussamad, Z., & Nani, Y. N. (2023). Studi disiplin kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Gorontalo. *Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(9), 31–42.
- Hainun, Y., Tohopi, R., & Tantu, R. (2023). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai. *Journal Administration and Public Service*, 4(1).
- Manangin, Y., Mozin, S. Y., & Tohopi, R. (2024). Evaluasi kinerja pelayanan pegawai perpustakaan di Kantor Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Gorontalo. *Jurnal Administrasi Terapan*, 2(1), 29–48. <https://doi.org/10.33509/admit.v2i1.2799>
- Melisyah, K., Igrisa, I., & Nani, Y. N. (2024). Pengaruh kualitas pelayanan terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Gorontalo. *Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, 1(10), 137–142. <https://doi.org/10.5281/zenodo.11185960>
- Pratama, M. S. (2018). Pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UPB SulselRabar. *Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi dan Bisnis*, 2(2), 112–126. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/profitability/article/view/1952/pdf>
- Rahman, F. (2023). Efektivitas program pelatihan dalam meningkatkan kinerja aparatur sipil negara. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 11(3), 210–222.
- Samad, A., Firman, A., & Dkk. (2022). Pengaruh diklat, motivasi, dan disiplin terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Majene. *Jurnal Cash Flow*, 1(1), 78–91.
- Siswanto, A., Firdaus, A., & Mariana, L. (2022). Pengaruh pelatihan dan pendidikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bappeda Makassar. *YUME: Journal of Management*, 5(1), 531–540. <https://doi.org/10.2568/yum.v5i1.1603>
- Suparliadi, S. (2022). Pengaruh pendidikan dan latihan (diklat) terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Kecamatan Sunggal Kabupaten Deli Serdang. *Pionir: Jurnal Pendidikan*, 11(1), 58–71. <https://doi.org/10.22373/pjp.v11i1.13088>