

## **Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Pelestarian Cagar Budaya Provinsi Gorontalo**

**Andi Juanna<sup>1</sup>, Suciyati Maruf<sup>2</sup>, Muchtar Ahmad<sup>3</sup>**

Program Studi S1 Manajemen FE, Universitas Negeri Gorontalo

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai di Balai Pelestarian Cagar Budaya Provinsi Gorontalo. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan populasi pegawai di Balai Pelestarian Cagar Budaya Provinsi Gorontalo sebanyak 35 orang. Teknik Pengambilan sampel menggunakan sampling total yakni semua anggota populasi digunakan sebagai sampel yaitu sebanyak 35 orang. Alat uji analisis yang digunakan dalam menguji penelitian ini yaitu uji instrumen, uji asumsi klasik, uji regresi linear sederhana, dan pengujian hipotesis. Berdasarkan hasil penelitian uji t (parsial) menunjukkan variabel X (Pendidikan dan Pelatihan) berpengaruh terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai) ditunjukkan dengan nilai t hitung  $6,041 > t$  tabel  $2,037$ . Hasil perhitungan koefisien determinasi nilai  $r$  square sebesar  $52.5\%$  dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Balai Pelestarian Cagar Budaya Provinsi Gorontalo. Sedangkan sisanya  $47.5\%$  dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini seperti motivasi kerja, disiplin kerja, penempatan kerja dan kualifikasi pendidikan.

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

### **Abstract**

The present research aimed to determine the effect of education and training on employee performance at the Cultural Heritage Preservation Center of Gorontalo Province. The data collection technique in this research was questionnaires with a population of 35 employees at the Cultural Heritage Preservation Center of Gorontalo Province. The sampling technique employed total sampling, meaning that all employees. At the same time, the analytical test tool used in testing this research were instrument test, classical assumption test, simple linear regression test, and hypothesis testing. The result of the t-test (partial) revealed that variable X (Education and Training) affected variable Y (Employee Performance), as indicated by a t-count value of  $6.041 > t$ -table of  $2.037$ . Furthermore, the calculation result of the coefficient of determination obtained an R-squared value of  $52.5\%$ . Thus, it could be concluded that education and training effected employee performance at the Cultural Heritage Preservation Center of Gorontalo Province. In contrast, the remaining  $47.5\%$  were affected by other variables that were not explained in this research, such as work motivation, work discipline, work placement, and educational qualification.

**Keywords:** *Education and Training, Employee Performance*

Copyright (c) 2023 Suciyati Maruf

---

✉ Corresponding author :

Email Address : [suciyatimaruf@gmail.com](mailto:suciyatimaruf@gmail.com)

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya suatu organisasi. Sumber daya ini dapat dilatih, dikembangkan, dijaga untuk masa depan organisasi bahkan dapat menjadi penentu kelangsungan organisasi tersebut. (Suherman, 2018:2) menyatakan bahwa manusia merupakan sumber daya yang paling penting dari sebuah organisasi. Manusia memberikan bakat, keahlian, pengetahuan, dan pengalaman untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Kinerja pada dasarnya dikatakan sebagai kesuksesan individu dalam mengerjakan suatu pekerjaan. Kinerja pegawai adalah hasil pencapaian kerja individu dalam mengerjakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya (Datau1 et al., 2022:3). Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. Pencapaian kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya pendidikan dan pelatihan (Rivai dan Basri, 2017:138).

Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) adalah suatu program yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan pemahaman pegawai terhadap keseluruhan lingkungan kerjanya. Pendidikan dan pelatihan (diklat) dapat diartikan sebagai suatu proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik atau metode tertentu, guna meningkatkan keterampilan seseorang atau sekelompok orang dalam menangani tugas dan fungsi melalui prosedur yang sistematis dan terorganisasi yang berlangsung dalam kurun waktu yang relatif singkat (Dehotman, 2021:384).

Berdasarkan penjelasan diatas maka penelitian ini dilakukan pada Balai Pelestarian Cagar Budaya Provinsi Gorontalo yang beralamatkan di Jl Anggur No. 1 Kelurahan Huangobotu Kec. Duingingi Kota Gorontalo. Balai Pelestarian Cagar Budaya Provinsi Gorontalo adalah unit pelaksana teknis di lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan bertanggung jawab kepada Direktur Jenderal Kebudayaan, yang mempunyai tugas melaksanakan perlindungan, pengembangan, dan pemanfaatan cagar budaya dan yang diduga cagar budaya di wilayah kerjanya. Balai Pelestarian Cagar Budaya Provinsi Gorontalo tiap tahun melakukan penilaian kinerja terhadap pegawai.

Penilaian kinerja tersebut dilakukan berdasarkan pada sasaran kinerja yang harus dicapai setiap pegawai. Ada beberapa indikator sasaran kinerja di antaranya: orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerja sama, kepemimpinan yang mempunyai predikat tertentu yaitu sangat baik (>90), baik (81-90), cukup (71-80), dan tidak memenuhi syarat (<60). Hal ini dapat dilihat dari tabel capaian kinerja pegawai BPCB Provinsi Gorontalo pada tahun 2019-2021.

Tabel 1. Capaian Sasaran Kinerja Pegawai BPCB Provinsi Gorontalo

| No | Sasaran Kinerja     | Target | Realisasi |         |         |
|----|---------------------|--------|-----------|---------|---------|
|    |                     |        | 2019      | 2020    | 2021    |
| 1  | Orientasi Pelayanan | 100 %  | 83,19 %   | 81,27 % | 83,94 % |
| 2. | Integritas          | 100 %  | 94,60 %   | 92,33 % | 94,85 % |
| 3  | Komitmen            | 100 %  | 81,13 %   | 81,36 % | 83,62 % |
| 4  | Disiplin            | 100 %  | 83,21 %   | 81,01 % | 82,94 % |
| 5  | Kerja Sama          | 100 %  | 86,07 %   | 81,10 % | 83,51 % |
| 6  | Kepemimpinan        | 100 %  | 91,00 %   | 60,16 % | 59,66 % |

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa sasaran kinerja pegawai pada tahun 2021 masih belum maksimal. Atas dasar hasil wawancara dan pengamatan tersebut peneliti menemukan adanya informasi berupa fenomena terkait kinerja pegawai. Fenomena-fenomena yang kerap diutarakan diantaranya masih terdapat pegawai yang kurang disiplin dalam pekerjaan seperti mereka menunda-nunda pekerjaannya sehingga menyebabkan tidak tercapainya target perusahaan. Berdasarkan laporan sasaran kinerja pegawai (SKP) terdapat beberapa permasalahan yaitu adanya pegawai yang tidak mencapai target sesuai dengan waktu yang telah ditentukan seperti menyiapkan bahan/instrumen pelaksanaan pengumpulan data cagar budaya, merekapitulasi data cagar budaya sesuai dengan jenis data sebagai bahan informasi, menjaga keamanan cagar budaya dan lingkungannya, serta melayani permintaan data cagar budaya sesuai dengan ketentuan.

Selanjutnya tanggung jawab yang besar diberikan kepada pegawai masih belum bisa terlaksanakan dengan baik karena tidak semua pegawai mampu menjalankan tanggung jawab yang diberikan dikarenakan masih kurangnya keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki masing-masing pegawai. Permasalahan-permasalahan ini tentu dapat mempengaruhi kualitas kerja yang dihasilkan. Dari beberapa permasalahan tersebut diharapkan dengan adanya program pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan dapat meningkatkan keterampilan pegawai dalam bekerja sehingga kinerja pegawai lebih meningkat.

Berdasarkan data daftar diklat pegawai Balai Pelestarian Cagar Budaya Provinsi Gorontalo menunjukkan bahwa pelaksanaan diklat pada tahun 2019 dari 35 orang pegawai yang mengikuti pelatihan hanya 21 orang dengan persentase 60%, dan yang tidak mengikuti pelatihan sebanyak 14 orang dengan persentase 40%, pada tahun 2020 tidak ada pelaksanaan program pelatihan disebabkan oleh terjadinya bencana non-alam berupa wabah covid-19. Selanjutnya pada tahun 2021 dari 35 orang pegawai yang mengikuti pelatihan hanya 27 orang dengan persentase 77,14%, dan yang tidak mengikuti pelatihan sebanyak 8 orang dengan persentase 22,86%. Berdasarkan beberapa uraian permasalahan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) dan Kinerja Pegawai, dengan demikian, peneliti merumuskan judul Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Pelestarian Cagar Budaya Provinsi Gorontalo.

## METODOLOGI

## Desain Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:17) penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

## Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2018:130) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai ASN yang berada di Balai Pelestarian Cagar Budaya Provinsi Gorontalo yang berjumlah 35 orang. Sugiyono (2018:130) mengemukakan bahwa apabila jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka sebaiknya sampel diambil secara keseluruhan dari populasi yang ada.

## Metode Pengumpulan data

Observasi

Wawancara

Kuesioner

Dokumentasi

## Teknik Analisis Data

Sugiyono (2018:64) Analisis regresi linear sederhana bertujuan untuk mengukur hubungan dua variabel independen dan dependen. Dengan tujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y yang disajikan dalam bentuk persamaan regresi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan analisis regresi sederhana. Karena dalam penelitian ini menggunakan variabel terikat (Kinerja Pegawai) dan variabel bebas (Pendidikan dan Pelatihan). Persamaan Regresi Linear sederhana yang digunakan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = Variabel Dependen

a = Harga Y ketika harga X = 0 (harga konstan)

b = Koefisien regresi

X = Variabel Independen

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana bertujuan untuk mengukur hubungan dua variabel independen dan dependen. Dengan tujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. Berikut ini regresi dalam penelitian ini:

Tabel 2. Analisis Regresi Sederhana

| Model                      | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|----------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| (Constant)                 | 9.493                       | 16.498     |                           | .575  | .569 |
| 1 Pendidikan dan Pelatihan | .881                        | .146       | .725                      | 6.041 | .000 |

Sumber : Data Olahan SPSS, 2022

Berdasarkan analisis data dengan menggunakan SPSS, maka diperoleh hasil persamaan regresi sederhana sebagai berikut:

$$Y = 9,493 + 0,881 X$$

Dimana :

X = Variabel Independen (Pendidikan dan Pelatihan)

Y = Variabel Dependen (Kinerja Pegawai)

a = Konstanta, perpotongan garis pada sumbu Y

b = Koefisien regresi

e = Standar error

Berdasarkan model persamaan regresi tersebut, maka dapat diinterpretasikan hal-hal sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 9,493 artinya jika terjadi perubahan variabel Pendidikan dan Pelatihan (Nilai X adalah 0) maka Kinerja Pegawai pada Balai Pelestarian Cagar Budaya Provinsi Gorontalo sebesar 9,493.
2. Nilai koefisien regresi variabel X (pendidikan dan pelatihan) sebesar 0,881 menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan akan mendorong kinerja pegawai Balai Pelestarian Cagar Budaya Provinsi Gorontalo sebesar 0,881.

### Uji Parsial (Uji T)

Uji t pada dasarnya dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel bebas (pendidikan dan pelatihan) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) pada Balai Pelestarian Cagar Budaya Provinsi Gorontalo. Pengujian dilakukan dengan menggunakan significance level alpha sebesar 5%. Namun sebelum dilakukan uji T terlebih dahulu dirumuskan hipotesis statistik sebagai berikut :

$H_0: \beta = 0$  pendidikan dan pelatihan (diklat) secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Balai Pelestarian Cagar Budaya Provinsi Gorontalo.

$H_a: \beta \neq 0$  pendidikan dan pelatihan (diklat) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Balai Pelestarian Cagar Budaya Provinsi Gorontalo.

Adapun dasar pengambilan keputusan untuk melihat hipotesis ditolak atau diterima dapat dilakukan dengan dua cara yaitu :

- 1) Tolak  $H_0$  jika  $\beta < 0$
- 2) Terima  $H_a$  jika  $\beta > 0$

Berikut ini hasil pengujian hipotesis menggunakan uji T dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3. Uji Hipotesis T (Parsial)

| Model                      | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|----------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
|                            | (Constant)                  | 9.493      | 16.498                    |       |      |
| 1 Pendidikan dan Pelatihan | .881                        | .146       | .725                      | 6.041 | .000 |

Sumber : Data Olahan SPSS, 2022

Berdasarkan tabel diatas, nilai t-hitung untuk variabel pendidikan dan pelatihan (diklat) sebesar 6.041, sedangkan nilai t-tabel pada tingkat signifikansi sebesar 5% dan nilai  $df = n - k - 1 = 35 - 2 - 1 = 32$  diperoleh nilai t-tabel sebesar 2,037. Berdasarkan pengolahan hasil tersebut diperoleh nilai t-hitung yaitu 6,041 dan nilai t-tabel yaitu 2,037. Artinya nilai t-hitung yang diperoleh lebih besar dari nilai t-tabel ( $6,041 > 2,037$ ) begitu juga dengan nilai signifikansi pendidikan dan pelatihan (diklat) lebih kecil dari 0,05 atau ( $0,000 < 0,05$ ) sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian, ini menunjukkan bahwa variabel independen (pendidikan dan pelatihan) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) di Balai Pelestarian Cagar Budaya Provinsi Gorontalo.

#### Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah ukuran untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan antara nilai dugaan atau garis regresi dengan sampel. Koefisien determinasi juga dapat diartikan kemampuan variabel X (independen) mempengaruhi variabel Y (dependen). Semakin besar koefisien determinasi maka menunjukkan bahwa semakin baik kemampuan X menerangkan Y (Sari:2019).

Berikut ini hasil pengolahan data mengenai koefisien determinasi ( $R^2$ ) dalam penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 4. Uji Koefisien Determinasi

| Model Summary <sup>b</sup> |                   |          |                   |                            |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                      | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                          | .725 <sup>a</sup> | .525     | .511              | 6.772                      |

Sumber : Data Olahan SPSS, 2022

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi pada tabel diatas menunjukkan bahwa besarnya nilai korelasi atau hubungan R Square yaitu sebesar 0.525 atau 52.5%. Nilai ini berarti variabel kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh pendidikan dan pelatihan (diklat) pada Balai Pelestarian Cagar Budaya Provinsi Gorontalo. Sedangkan sisanya ( $100\% - 52.5\%$ ) adalah 47.5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti motivasi kerja, disiplin kerja.

Adapun kriteria dari pengaruh variabel pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja ini masuk dalam kategori sedang. Sebagaimana kategori dalam tabel menurut sugiyono (2020) sebagai berikut :

Tabel 5. Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

| Interval Koefisien | Tingkat Hubungan |
|--------------------|------------------|
| 0,00-0,199         | Sangat Rendah    |
| 0,20-0,399         | Rendah           |
| 0,40-0,599         | Sedang           |
| 0,60-0,799         | Kuat             |
| 0,80-1,000         | Sangat Kuat      |

Sumber : Sugiyono, 2020

### Pembahasan

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan (Diklat) memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Jadi dapat dikatakan bahwa pengaruh pendidikan dan pelatihan (Diklat) terhadap kinerja sebesar 52.5% di Balai Pelestarian Pelestarian Cagar Budaya Provinsi Gorontalo. Sedangkan sisanya 47.5% dipengaruhi variabel lain. Hal ini menandakan bahwa pegawai yang mengikuti pendidikan dan pelatihan (Diklat) akan mampu melakukan pekerjaannya dengan baik, dan sebaliknya pegawai yang tidak mengikuti pendidikan dan pelatihan (Diklat) tidak akan mampu melakukan pekerjaannya dengan baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Bistok Surya Rahara Sinurat dan Mudji Rahardjo (2017). Hasil uji t diperoleh nilai koefisien korelasi antara variabel X dan Y sebesar 0,317 atau 31,7% terdapat pengaruh positif pendidikan dan pelatihan (Diklat) terhadap kinerja pegawai di PT. Bina Busana Internusa Semarang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pendidikan dan pelatihan yang dilakukan perusahaan maka akan semakin tinggi kinerja pegawai.

Menurut Wilson (2016: 202) menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan adalah proses untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia serta untuk memperbaiki keterampilan kerja pegawai untuk membantu tercapainya tujuan dari lembaga. Program-program yang ada dalam pendidikan dan pelatihan akan memberi manfaat kepada lembaga dan pegawai itu sendiri. Sehingga pegawai dapat menyesuaikan diri dengan keadaan yang semakin meningkat. Untuk itu sudah sepatutnya pemimpin selalu mengikut sertakan pegawainya dalam proses pendidikan dan pelatihan, agar kinerja pegawai semakin meningkat.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif terlihat bahwa indikator yang mempengaruhi kinerja yaitu :

1. Tanggung jawab, dengan perolehan nilai mean 4.39 dimana pegawai pada Balai Pelestarian Cagar Budaya Provinsi Gorontalo memiliki komitmen yang kuat dalam mengerjakan tugas, dan mempunyai keberanian dalam menanggung risiko yang diperbuat.

2. Ketepatan waktu, dengan perolehan nilai mean 4.37 dimana pegawai pada Balai Pelestarian Cagar Budaya Provinsi Gorontalo hadir tepat waktu pada saat jam kerja, dan melaksanakan tugas dengan baik.
3. Kualitas kerja, dengan perolehan nilai mean 4.35 dalam hal ini pegawai pada Balai Pelestarian Cagar Budaya Provinsi Gorontalo dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif.
4. Kuantitas, dengan perolehan nilai mean 4.32 kuantitas kerja merujuk pada jumlah kerja yang dicapai, dalam hal ini kuantitas kerja pegawai dianggap masih perlu ditingkatkan lagi.
5. Inisiatif, dengan perolehan nilai mean 4.32 dimana pegawai pada Balai Pelestarian Cagar Budaya Provinsi Gorontalo masih kurangnya inisiatif menyelesaikan suatu pekerjaan yang diberikan tanpa menunggu perintah dari atasan.

Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai di Balai Pelestarian Cagar Budaya Provinsi Gorontalo dapat dipengaruhi oleh variabel pendidikan dan pelatihan (Diklat) dengan nilai korelasi atau R Square yaitu sebesar 52.5%, hal ini menandakan bahwa pegawai yang mengikuti pendidikan dan pelatihan (Diklat) dan memiliki keterampilan yang baik akan mampu melakukan pekerjaannya dengan baik. Dan sebaliknya pegawai yang tidak memiliki keterampilan yang baik tidak akan mampu melakukan pekerjaannya dengan baik. Jadi dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai di Balai Pelestarian Cagar Budaya Provinsi Gorontalo dapat dibentuk melalui variabel pendidikan dan pelatihan (Diklat). Dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan (Diklat) yang baik, pegawai Balai Pelestarian Cagar Budaya Provinsi Gorontalo mampu menyikapi pekerjaan yang dihadapinya dengan baik sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut Rachma Putri (2018), pendidikan dan pelatihan adalah unsur sentral dalam pengembangan karyawan. Pendidikan dalam bentuk yang kompleks diberikan untuk membantu karyawan mempelajari keterampilan yang akan meningkatkan kinerja mereka dimana akan membantu organisasi mencapai sasarannya.

Pendapat diatas relevan dengan penelitian Etty Siswati, Evi Fauzani dan Riado Houlion Sinaga (2021) yang berkesimpulan bahwa pendidikan dan pelatihan (Diklat) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negerisipil pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Di Kabupaten Batanghari. Artinya jika semakin meningkat keterampilan yang dimiliki pegawai, maka kinerja pegawai akan ikut meningkat juga.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan pada Bab sebelumnya, maka penulis mengambil kesimpulan yaitu penelitian ini menyatakan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan (Diklat) memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Jadi dapat dikatakan bahwa pengaruh pendidikan dan pelatihan (Diklat) terhadap kinerja sebesar 52.5% di Balai Pelestarian Cagar Budaya Provinsi Gorontalo. Sedangkan sisanya 47.5% dipengaruhi variabel lain. Hal ini menandakan bahwa pegawai yang mengikuti pendidikan dan pelatihan (Diklat) dan memiliki keterampilan yang baik akan mampu melakukan pekerjaannya dengan baik. Dan sebaliknya pegawai yang tidak memiliki keterampilan yang baik tidak akan mampu melakukan pekerjaannya dengan baik.

**Referensi :**

- Atutuli, I., Ahmad, M., & Pakaya, A. R. (2017). Pengaruh Kualifikasi Pendidikan Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Aparat Di Bnn Kota Gorontalo. In *jurnal*.
- Damanik, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Remunerasi Terhadap Budaya Kerja dan Peningkatan Kinerja Pegawai di Lingkungan Direktorat Jenderal Pajak Pratama Pematang Siantar. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 5–24.
- Datau1, M. A., Ahmad2, M., & Agus Hakri Bokingo3. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pertanian Kabupaten Pohuwato. *JURNAL ILMIAH MANAJEMEN DAN BISNIS P-ISSN 2620-9551 E-ISSN 2622-1616 JAMBURA: Vol 5. No 1. 2022, 1, 1–7*.
- Dehotman, K. (2021). *Pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kinerja aparatur sipil negara dinas perpustakaan dan kearsipan kota pekanbaru khornelis dehotman*. 12.
- Dukalang, Pakaya, A. (2021). *Pengaruh Lingkungan Fisik dan Lingkungan Sosial Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Kabupaten Gorontalo*. 252–260.
- Hidayat. (2017). Pengaruh DIKLAT terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Bank BPR Rokan Hulu. *Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos*, 6(1).
- Ibrahim, A. A. (2019). Impact of Training on Employee Performance: a Study of Salaam Somali Bank of Somalia. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research I N Business*, 4(6). <https://doi.org/10.21275/ART20194559>
- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Lion Superindo. *Jurnal Arastirma*, 1(2)
- Irmatasari, D. (2019). *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Serta Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru*.
- Latif, A. E., Ahmad, M., & Rahman, E. (2022). *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Toyota Hasjrat Abadi Kota Gorontalo*. 5(1), 192–197.
- Mangkunegara Anwar Prabu, 2015 "Manajemen sumber daya manusia perusahaan." Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nurhasanah. (2019). *Pengaruh kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pt. sumber utama nusantara*. <http://repository.umsu.ac.id>
- Paramita A. (2018). pelatihan, disiplin kerja dan motivasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan PT. Bhineka Mentari Dimensi. In *Skripsi. Universitas Satya Negara Indonesia. jakarta*.
- Rachma Putri. (2018). *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Serta Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Studi Kasus Pada Bapertarum-PNS)*.
- Rahardjo, M. (2017). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Pengembangan Karir Dan **Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai...**

Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 6(1), 1-13.

Rezita, R. (2015). *pengaruh tingkat pendidikan dan pelatihan terhadap Kinerja Badan, Pada Dan, Perpustakaan Daerah, Arsip.*

Rivai dan Basri. (2017). *Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sambu Fine Chemical Koin Indonesi.* 133-144.

Saputra, J. (2020). *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Bayti Bahtera Palembang (Vol. 3).*  
<http://repositorio.unan.edu.ni/2986/1/5624.pdf>

Siswati, E., Fauzani, E., & Sinaga, R. H. (2021). *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batang Hari.*

Suherman, H. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Selaras Karya Raya Jakarta. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 2(1), 1-14.*  
<https://doi.org/10.32493/jjsdm.v2i1.1932>

Syahputra, I., & Jufrizen, J. (2019). *Pengaruh Diklat, Promosi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(1), 104-116.* <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3364>

Sugiyono. (2018). *Cara Mudah Menyusun : Skripsi, Tesis, Dan Disertai.* Alfabeta.

Wilson, Bangun. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Erlangga