

PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT) TERHADAP KINERJA MELALUI KOMPETENSI PEGAWAI DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN KABUPATEN JEMBRANA

Ni Nyoman Purnamiati

Dinas Perpustakaan dan Kearsipan, Indonesia

Email: purnamiati201169@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kinerja melalui kompetensi pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Jemberana. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Jemberana yang berjumlah 21 orang. Sampel penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh dimana seluruh populasi digunakan sebagai sampel. Teknik analisis yang digunakan adalah menggunakan 'path analysis' (analisis jalur). Hasil analisis menunjukkan bahwa Pendidikan dan Pelatihan (diklat) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi pegawai; kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; Pendidikan dan pelatihan (diklat) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; Pendidikan dan pelatihan (diklat) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kompetensi pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Jemberana. Saran dalam penelitian ini diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan pelaksanaan program Pendidikan dan pelatihan (diklat) dalam upaya peningkatan kompetensi dan kinerja pegawai.

Kata kunci: pendidikan, pelatihan, kompetensi, kinerja

Abstract

This study aims to analyze the effect of education and training on performance through the competence of the Library and Archives Department of Jemberana Regency employees. The population in this study were all of the Library and Archives Department of Jemberana Regency employees total 21 people. The sample of this study used the saturated sample method where the entire population was used as a sample. The analytical technique used is 'path analysis'. The results of the analysis show that Education and Training has a positive and significant effect on employee competence; competence has a positive and significant effect on employee performance; Education and training have a positive and significant effect on employee performance; Education and training have a positive and significant effect on performance through the competence of the Library and Archives Department of Jemberana Regency employees. Suggestions in this study are expected to maintain and improve the implementation of

How to cite:	Ni Nyoman Purnamiati (2022) Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap Kinerja Melalui Kompetensi Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Jemberana. <i>Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia</i> , 7 (8)
E-ISSN:	2548-1398
Published by:	Ridwan Institute

education and training programs in an effort to increase employee competence and performance.

Keywords: *education, training, competence, performance*

Pendahuluan

Organisasi memiliki aset yang paling berharga yaitu sumber daya manusia yang dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan orang yang berfungsi sebagai aset dalam organisasi yang dapat dihitung yang menjadi penggerak organisasi (Nawawi, 2014). Upaya pengembangan sumber daya manusia (SDM) dilakukan untuk memperoleh hasil kerja yang diharapkan organisasi sesuai standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Salah satu upaya pengembangan pegawai adalah melalui pemberian program pendidikan dan pelatihan atau diklat. Menurut Hasibuan (2010: 120) menyatakan bahwa Pendidikan dan pelatihan adalah sebagai proses dalam meningkatkan keahlian teoritis, konseptual dan moral pegawai. Terdapat beberapa komponen yang perlu disiapkan dalam program Pendidikan dan pelatihan agar memenuhi kompetensi jabatan yang harus dipenuhi yaitu para peserta, pelatih (trainer/instruktur), dan waktu dan tempat pelaksanaan training (Moeheriono, 2012). Pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan diarahkan untuk meningkatkan kompetensi yaitu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai (Harianja, 2002:164). Penelitian Prasetyo dan Nurnida (2017) menemukan Pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan kompetensi. Pegawai yang mengikuti program Pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan keterampilan kerja dibandingkan sebelum mengikuti program Pendidikan dan pelatihan.

Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari, seseorang dan berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya. Faktor kompetensi meliputi kesesuaian pengetahuan dan ketrampilan dalam pelaksanaan tugas akan memberikan dampak pada kinerja karyawan sebagai perwujudan prestasinya, dimana semakin tinggi kesesuaian kompetensi seseorang dalam bidang tugasnya akan semakin meningkatkan kinerja. Menurut Supiyanto (2015), menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja. Kompetensi yang dimiliki pegawai sebagai karakteristik individu yang diharapkan dapat memberikan kinerja yang diharapkan organisasi.

Kinerja pegawai adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang atau pegawai berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi (Bangun, 2012). Sedangkan menurut Tinofirei (2011), menyatakan kinerja pegawai adalah tentang tepat waktu, efektifitas dan efisiensi penyelesaian tugas yang disepakati oleh karyawan, sebagaimana diatur oleh pimpinan.

Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Jembrana yang memiliki tugas pokok membantu Bupati dalam menyelenggarakan pemerintahan di Bidang Perpustakaan dan Kearsipan berupaya dalam pengembangan pegawainya melalui program Pendidikan dan

pelatihan (diklat). Adanya program Pendidikan dan pelatihan (diklat) yang diselenggarakan diharapkan dapat menambah pengetahuan, keterampilan dan sikap pegawai terkait dengan tugas pegawai. Melalui program Pendidikan dan pelatihan kemampuan dan kualitas kerja pegawai dapat meningkat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kompetensi; mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja; mengetahui dan menganalisis pengaruh Pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kinerja; dan mengetahui dan menganalisis pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kinerja melalui kompetensi pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Jembrana.

KAJIAN PUSTAKA

Kompetensi

Menurut Wibowo (2016:271) menerangkan kompetensi merupakan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja pegawai. Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap. Pengertian lain menyatakan bahwa kompetensi merupakan kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan sesuai dengan pengetahuan, keahlian dan sikapnya (Emron, Yohny, Imas, 2017:140). Menurut Latief et al (2018) factor-faktor yang memengaruhi kompetensi adalah keyakinan dan nilai-nilai, keterampilan, pengalaman, karakteristik kepribadian, motivasi, isu emosional, kemampuan intelektual, dan budaya organisasi. Terdapat lima jenis kompetensi menurut Busro (2018) yaitu kompetensi intelektual, kompetensi fisik, kompetensi pribadi, kompetensi social dan kompetensi spiritual. Indikator kompetensi adalah pengetahuan, pemahaman, keterampilan, nilai, sikap, dan minat (Gordon dalam Santoso, 2011).

Pendidikan Dan Pelatihan

Salah satu cara untuk mengukur kompetensi aparatur pemerintah dapat dilakukan melalui Pendidikan dan pelatihan (Diklat). Untuk merubah pegawai yang awalnya tidak terlatih menjadi pegawai yang cakap dapat dilakukan dengan memberikan Pendidikan dan pelatihan (diklat). Menurut Hasibuan (2010: 120) menyatakan bahwa Pendidikan dan pelatihan sebagai proses dalam meningkatkan keahlian teoritis, konseptual dan moral pegawai. Pegawai yang telah memperoleh pendidikan dan pelatihan, keterampilan kerja menjadi meningkat dibandingkan pegawai yang tidak memperoleh Pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan sebagai proses belajar mengajar dengan mempergunakan teknik dan metode tertentu, untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja pegawai. Jenis Pendidikan dan pelatihan (diklat) yang dapat dilakukan adalah diklat teknis dan diklat fungsioanal. Diklat teknis merupakan persyaratan peningkatan kompetensi teknis bagi PNS. Sedangkan diklat fungsional merupakan persyaratan kompetensi yang sesuai dengan jenjang

jabatan fungsional pegawai. Indikator Pendidikan dan pelatihan Mangkunegara (2006:87) adalah instruktur, peserta, materi, metode, tujuan dan sasaran. Manfaat dalam pemberian Pendidikan dan pelatihan 1) memberikan sikap, loyalitas dan kerja sama yang lebih menuntungkan; dan 2) membantu pegawai dalam peningkatan dan pengembangan pribadi pegawai (Simamora (2007:278).

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan factor utama yang menyebabkan keberhasilan organisasi. Seberapa baik para karyawan melakukan pekerjaan mereka secara signifikan memengaruhi produktivitas dan kinerja organisasi (Silalahi, 2013: 408). Menurut Mangkunegara (2006) Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2007: 34). Kreteria pengukuran kinerja dalam suatu penilaian pegawai didasarkan dengan jenis pekerjaan yang akan dinilai. Terdapat tiga variable penting yang diperimbangkan dalam pengukuran kinerja yaitu pelaku (*input*), perilaku (*process*), dan hasil kerja sebagai bentuk (*output*). Indikator pengukuran kinerja menurut Robbin dalam Bandari (2016:21) adalah kualitas, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian dan komitmen kerja.

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian survey yang menjelaskan hubungan antara variable-variabel yang menguji hipotesis. Penelitian ini dilakukan di Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Jembrana. Variabel yang digunakan yaitu variable independent yaitu Pendidikan dan pelatihan (Diklat), variable dependen yaitu kinerja pegawai dan variable mediasi yaitu kompetensi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Jembrana yang berjumlah 21 orang. Sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh dimana seluruh populasi digunakan sebagai sampel. Sehingga sampel dalam penelitian ini sebanyak 21 orang. Tehnik pengumpulan data menggunakan metode kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Kuesioner yang disebarakan menggunakan skala likert. Teknik analisis data menggunakan analisis parth atau analisis jalur, dimana sebelumnya telah dianalisis uji validitas dan reliabelitas dan uji asumsi klasik.

Hasil dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 21 responden. Hasil analisis menunjukkan bahwa Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Jembrana

memiliki pegawai laki-laki sebanyak 10 orang dan perempuan sebanyak 11 orang, dimana Sebagian besar pegawai telah berpendidikan sarjana. Dilihat dari usia, pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Jembrana didominasi oleh usia 40 sampai 50 tahun, dengan masa kerja 10 sampai 20 tahun.

Deskripsi Tanggapan Responden

Hasil analisis terhadap item pertanyaan masing-masing variable yaitu Kompetensi, Pendidikan dan pelatihan (diklat) dan kinerja pegawai menemukan bahwa Pendidikan dan pelatihan (diklat) yang dilaksanakan dan yang diikuti oleh pegawai pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Jembrana sesuai dengan tusunya berjalan dengan sangat baik yang ditunjukkan dengan tingkat rerata variable Pendidikan dan pelatihan (diklat) sebesar 4,52. Pendidikan dan pelatihan (diklat) yang dilaksanakan oleh pegawai pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Jembrana diukur dari instruktur, peserta, materi, metode, tujuan dan sasaran. Dimana keberhasilan pendidikan dan pelatihan (diklat) lebih besar dipengaruhi oleh metode yang digunakan. Dengan adanya metode diklat yang tepat akan berpengaruh terhadap tercapainya tujuan diklat tersebut.

Hasil analisis variable kompetensi menemukan bahwa pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Jembrana tergolong sangat kompeten yang ditunjukkan dengan nilai rerata sebesar 4,35. Kompetensi Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Jembrana dalam penelitian ini diukur dengan enam indikator yaitu pengetahuan, pemahaman, keterampilan, nilai, sikap, dan minat dimana seluruh indikator tersebut dapat mendukung meningkatnya kompetensi pegawai.

Hasil analisis juga menemukan bahwa kinerja pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Jembrana sangat baik yang ditunjukkan dengan rerata sebesar 4,45. Indikator kinerja pegawai dalam penelitian ini kualitas, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian dan komitmen kerja. Dari keenam indikator tersebut, indikator komitmen kerja pegawai memiliki pengaruh tertinggi dalam kinerja. Hal ini berarti bahwa, pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Jembrana memiliki komitmen kerja yang tinggi, dimana pegawai tidak menunda-nunda pekerjaan sehingga kinerja pegawai meningkat.

Uji Validitas Dan Reliabelitas

Setelah melakukan analisis deskriptif masing-masing variable, dilanjutkan dengan uji validitas dan reliabelitas. Hasil uji validitas dan reliabelitas pada table 1 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variable pendidikan dan pelatihan (diklat), kompetensi dan kinerja pegawai memiliki nilai korelasi *product moment* lebih besar dari 0,3. Dan memiliki nilai *alpha cronbach* lebih dari 0,6. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa variable pendidikan dan pelatihan (diklat), kompetensi dan kinerja pegawai dapat dinyatakan valid dan reliabel.

Tabel 1
Rekapitulasi Uji Validitas

Variabel	Indikator	Koefisien Korelasi	Keterangan	Alpha cronbach	Keterangan
Pendidikan Dan Pelatihan (X)	X1.1	0,860	Valid	0,915	Reliabel
	X1.2	0,877	Valid		
	X1.3	0,861	Valid		
	X1.4	0,813	Valid		
	X1.5	0,887	Valid		
	X1.6	0,766	Valid		
Kompetensi (Y1)	Y1.1	0,907	Valid	0,918	Reliabel
	Y1.2	0,770	Valid		
	Y1.3	0,885	Valid		
	Y1.4	0,904	Valid		
	Y1.5	0,841	Valid		
	Y1.6	0,775	Valid		
Kompetensi (Y2)	Y2.1	0,970	Valid	0,970	Reliabel
	Y2.2	0,964	Valid		
	Y2.3	0,862	Valid		
	Y2.4	0,957	Valid		
	Y2.5	0,888	Valid		
	Y2.6	0,961	Valid		

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik terdiri atas uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heterokedastisitas. Uji normalitas dapat dilihat dari nilai sig *kolmogorov smirnov Z* lebih besar dari 0,05. Berdasarkan hasil analisis pada table 2 menemukan bahwa nilai sig *kolmogorov smirnov Z* sebesar 0,218. Hasil ini berarti bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdistribusi normal.

Tabel 2
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		21
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.92259765
Most Extreme Differences	Absolute	.173
	Positive	.173
	Negative	-.141
Kolmogorov-Smirnov Z		1.053
Asymp. Sig. (2-tailed)		.218

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Uji Multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai Tolerance lebih dari 0,10 dan *Variance Inflation Faktor* (VIF) kurang dari 10, maka tidak terdapat multikolinieritas. Hasil analisis pada tabel 3 menunjukkan bahwa *Tolerance* dan *Variance Inflation Faktor* (VIF) pendidikan dan pelatihan dan kompetensi memiliki nilai *tolerance* diatas 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10. Hal ini berarti bahwa seluruh variabel tidak terdapat multikolinieritas.

Tabel 3
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.214	4.664
	Y1	.214	4.664

a. Dependent Variable: Y2

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang

lainnya. Uji heterokedastisitas dalam penelitian ini menggunakan uji glejser. Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4 menunjukkan bahwa nilai signifikan variable X1 dan X2 lebih besar dari 0,05. Hasil ini berarti bahwa seluruh variable bebas dari heterokedastisitas.

Tabel 4
Uji Heterokedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.238	.954		.250	.804
X1	.206	.075	.901	2.761	.069
Y1	-.198	.063	-1.022	-3.131	.054

a. Dependent Variable: ABS

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Hasil Uji Analisis Jalur (Path Analysis)

Hasil uji analisis jalur mediasi kompetensi pada pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Jembarana ditunjukkan pada table 5 dibawah ini:

Tabel 5
Hasil Uji Path Mediasi Kompetensi Pada Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Jembarana

No	Hubungan Antar Variabel	Efek Langsung	Efek Tidak Langsung	Efek Total	T Hitung	Sig	Keterangan
1	Pendidikan dan Pelatihan (X) → Kompetensi (Y1)	0,886	-	0,886	11,325	0,000	H1 diterima
2	Kompetensi (Y1) → Kinerja Pegawai (Y2)	0,401	-	0,401	3,805	0,001	H2 diterima
3	Pendidikan dan pelatihan (X) → Kinerja Pegawai (Y2)	0,585	-	0,585	5,542	0,000	H3 diterima
4	Pendidikan dan Pelatihan (X1) → Kompetensi (Y1) → Kinerja Pegawai (Y2)	0,585	(0,886*0,401) 0,355	0,940	-	-	H4 diterima

Sumber : Data Primer diolah, 2022

1) Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kompetensi Pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Jembarana

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 5 menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi Pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kompetensi sebesar 0,886 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Hasil ini berarti bahwa Pendidikan dan pelatihan (diklat) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi Pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Jembrana. Semakin meningkat Pendidikan dan pelatihan (diklat) yang diberikan akan mampu meningkatkan kompetensi Pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Jembrana. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Purnomo, dkk (2016) menemukan pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kompetensi. Penelitian ini juga konsisten dengan penelitian yang ditemukan Prasetyo dan Nurnida (2017) Pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kompetensi. Pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan oleh pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Jembrana dinilai sudah tepat dalam meningkatkan kompetensi pegawai. Pelaksanaan Pendidikan dan pelatihan (diklat) telah diberikan oleh instruktur yang tepat, diikuti oleh peserta yang sesuai dengan materi yang diberikan, materi sesuai dengan kebutuhan, metode pengajaran yang menarik, diklat sesuai tujuan dan sesuai sasaran sehingga dapat meningkatkan kompetensi pegawai.

2) Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Jembarana

Hasil analisis statistic pada tabel 5 menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi Pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kinerja pegawai sebesar 0,401 dengan tingkat signifikan sebesar 0,001. Hasil ini berarti bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi Pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Jembrana. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki pegawai akan mampu meningkatkan kompetensi Pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Jembrana. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Pranata, dkk (2018) dan Santika, dkk (2021) menemukan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Jembrana dinilai telah memiliki kompetensi yang tinggi. Melalui pengetahuan, pemahaman, keterampilan, nilai, sikap, dan minat yang dimiliki pegawai dapat mendukung kinerja pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Jembrana.

3) Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Jembarana

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 5 menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi Pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kinerja sebesar 0,585 dengan

tingkat signifikan sebesar 0,000. Hasil ini berarti bahwa Pendidikan dan pelatihan (diklat) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Jemberana sebesar 58,6 persen. Semakin meningkatkan Pendidikan dan pelatihan (diklat) yang diberikan akan mampu meningkatkan kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Jemberana. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Purnomo, dkk (2016), Santika, dkk (2021) dan Pranata, dkk (2018) menemukan pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja. Melalui pelaksanaan kegiatan Pendidikan dan pelatihan (diklat) mampu meningkatkan kinerja pegawai dilihat dari kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, efektifitas, kemandirian dan komitmen kerja pegawai.

4) Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Melalui Kompetensi Pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Jemberana

Berdasarkan hasil analisis tidak langsung pada tabel 5 menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi Pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kinerja melalui kompetensi sebesar 0,355. Besar pengaruh total koefisien jalur sebesar 0,940, sedangkan pengaruh langsung Pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kinerja pegawai sebesar 0,585. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa pengaruh total lebih besar dari pengaruh langsung. Dapat disimpulkan bahwa Pendidikan dan pelatihan (diklat) yang diikuti pegawai mampu meningkatkan kompetensi pegawai dan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai Pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Jemberana. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Pranata, dkk (2018) yang menemukan bahwa adanya pelatihan yang diikuti dapat melatih karyawan untuk mengerjakan sesuatu yang benar dan tepat, serta dapat memperkecil kesalahan dalam bekerja.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Pendidikan dan Pelatihan (diklat) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Jemberana.
2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Jemberana
3. Pendidikan dan Pelatihan (diklat) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Jemberana
4. Pendidikan dan Pelatihan (diklat) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kompetensi pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Jemberana

Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap Kinerja Melalui Kompetensi Pegawai
Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Jembrana

BIBLIOGRAFI

- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama
- Aditua Fandhitya Silalahi, Sahat. 2013. *Tenaga Kerja: Perspektif Huku, Ekonomi, dan Sosial, Pusat Kajian Pengolahan Data dan Informasi Sekretariat Jenderal DPR Republik Indonesia*. Jakarta.
- Bandari, Ani Supra. 2016. Peranan Pelatihan dan Kinerja Karyawan pada unit Perencanaan PDAM Tirta Musi Rambutan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10-21. Retrieved from Eprints Respository Software Universitas Sriwijaya Database
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- _____. 2007. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Latief, A., Pribadi, K., & Zati, M.R. 2018. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Jupii: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*. Vol 10, No 2. ISSN 11137-24114. Telah terakreditasi SINTA 3, SK 30/3/KPT/2018.
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Nawawi Hadari. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif*. Gajah Mada University Fress, Yogyakarta
- Pranata, Endang Siti Astuti & Hamidah Nayati Utami .2018. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Karyawan (studi pada karyawan tetap di PT Bank Pensiunan Nasional Syariah Malang Divisi Mobile Marketing Syariah). *Jurnal Administarsi Bisnis*. Vol.61 No.3
- Purnomo, I Putu Sudana & IGPB Sasrawan Mananda. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kompetensi Serta Dampaknya Pada Kinerja Pramuwisata Bali. *Jurnal IPTA*. Volume 4. No. 2

Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap Kinerja Melalui Kompetensi Pegawai
Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Jembrana

Dyah Ika Rinawati, Diana Puspitasari, Fatrin Muljadi. 2012. Penentuan Waktu Baku Dengan Metode Work Sampling Untuk Menentukan Jumlah Tenaga Kerja Optimal, *J@TI Undip*. Vol VII, No 3, September 2012

Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Simamora, Henry. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta.

Supiyanto, Yudi. 2015. Pengaruh kompensasi, kompetensi dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan koperasi. *Prosiding Seminar Nasional*. 9 Mei 2015

Santika, Ni Luh Sili Antari & I Made Gede Pariarta. 2021. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kompetensi Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Rumah Sakit Daerah Mangusada Badung. *Jurnal Ekonomi dan Pariwisata*. Volume 16. No 2

Tinofirei, Charity. 2011. The Unique Factors Affecting Employee Performance in non Profit Organizations. *International Journal Public Management*. 1(1): pp: 1-132

Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-1424

Copyright holder:

Ni Nyoman Purnamiati (2022)

First publication right:

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

This article is licensed under:

