**KORELASI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA BAGIAN PEMERINTAHAN SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN KUTAI TIMUR**

**Damai Darmadi1, Mugni Baharuddin2**

1Fisipol, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda,Indonesia

2Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik,Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda 75234,Indonesia

Geby Claudia\_untagsmd@yahoo.co.id

**ABSTRAK**

Pendidikan dan pelatihan merupakan suatu usaha yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan serta pembinaan moral pegawai yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

Untuk mendukung penelitian tersebut diambil sampel sebesar 41 orang. Sedangkan metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah metode survei dengan anlisis verifikatif. Kemudian untuk data yang bersifat kuantitatif akan dibahas secara kualitatif. Untuk mengetahui adanya korelasi antara kedua variabel tersebut digunakan uji statistik koefisen korelasi Rank Spearman.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan terdapat korelasi yang erat antara pendidikan dan pelatihan dengan produktivitas kerja organisasi. Hal tersebut didukung dari hasil perhitungan menunjukkan, rs hitung sebesar 0,771 atau lebih besar daripada nilai tabel (0,409), dan korelasi pada taraf cukup baik. Demikian pula pada uji sampel memperlihatkan t hitung (3,11) lebih besar daripada nilai tabel (2.022). Ini menunjukkan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini secara repersentatif dapat mewakili keseluruhan populasi.

Dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan ternyata pegawai tidak kesulitan menghadapi pekerjaan, bahkan mampu mengoperasionalkan sarana teknologi yang difasilitasi lembaga dan dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien.

Untuk pegawai yang telah mendapatkan pendidikan dan pelatihan hendaknya ditempatkan pada porsi yang sebenarnya dan dimanfaatkan semaksimal mungkin atau diberikan tanggung jawab yang sesuai dengan tingkat kemampuannya. Dan Memberikan kesempatan kepada pegawai yang belum pernah mengikuti pelatihan dalam bentuk apapun, dan memberikan prioritas bagi pegawai memiliki prestasi kerja serta menghindarkan parktek-praktek kolusi dan nepotisme

**Kata Kunci : Korelasi Pendidikan, Produktivitas Kerja**

1. **Pendahuluan**

Pemerintah Indonesia telah mencanangkan terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia. Pencanangan tersebut didasarkan pada suatu pemikiran yang lebih terencana dan terarah, agar dapat hasil pembangunan lebih efektif dan efisien. Walaupun hasil pembangunan kenyataannya mengalami peningkatan yang cukup tajam namun peningkatan tersebut masih terdapat kesenjangan bagi kesejahteraan masyarakat. Hal tersebut disebabkan adanya disparitas pembangunan yang bertumpu pada kota-kota besar, sementara bagi kota-kota kecil belum semuanya tersentuh oleh pembangunan, seperti wilayah Indonesia bagian timur.

Instansi Pemerintah bertujuan untuk memberikan pelayanan yang maksimal terhadap masyarakat. Salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia adalah bagaimana mengolah atau memanfaatkan sumber daya manusia yang ada untuk mencapai tujuan organisasi, begitu juga dengan organisasi atau instansi pemerintah. Sumber daya manusia merupakan faktor penggerak yang menentukan hasil akhir dari proses pembangunan nasional suatu bangsa. Sumber daya manusia yang diharapkan adalah yang memilik etos kerja yang produktif, berwawasan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta peduli terhadap lingkungan.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, para pegawai Bagian Pemerintahan Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur selalu berusaha untuk melayani tugas-tugas pemerintahan baik dari internal maupun eksternal dengan dilakukan secara cepat dan akurat untuk memberikan pelayanan yang terbaik.

Pendayagunaan sumber daya manusia termasuk pemanfaatan aparatur pemeritah juga diperhitungkan, karena citra yang berkembang selama ini masih terdapat kesan yang kurang menyenangkan. Oleh karena itu perlunya pembinaan pegawai secara menyeluruh agar hasil yang dilakukan melalui program pembangunan dapat dicapai lebih efektif dan efisien. Peningkatkan kualitas sumber daya manusia memang pernah dilakukan melalui berbagai pembinaan namun terkendala oleh berbagai faktor sehingga hasil yang dicapai kurang optimal. Pembinaan yang dinilai cukup memberikan kontribusi yang berarti untuk meningkatkan kualitas aparatur adalah dengan cara melakukan pendidikan dan pelatihan. Karena pendidikan dan pelatihan merupakan suatu usaha untuk membentuk sikap dan perilaku pegawai yang diarahkan pada profesionalisme. Karena salah satu persyaratan yang mendasar bagi aparatur/ pegawai adalah kemampuan dan keahlian secara profesional dan dengan cara tersebut, seorang pegawai dapat meningkatkan prestasi kerja dan pada gilirannya mampu menghasilkan keluaran yang lebih baik ke depan nya.

Dengan pendidikan dan pelatihan para pegawai akan lebih memahami maksud, tujuan serta tugas pokok individu yang diarahkan kepada tujuan organisasi. Dengan demikian pegawai akan lebih menaruh minat dan perhatian pada bidang tugasnya masing-masing. Sebagai dasar untuk melakukan kegiatan tersebut, khususnya pada lingkup aparatur pemerintah/ pegawai negeri sipil secara normatif didasarkan pada Undang-Undang Kepegawaian tahun 1999 Nomor 43 tentang perubahan UU No. 8 tahun 1974, tentang pokok-popok Kepegawaian. Dari undang-undang tersebut kemudian di operasionalkan melalui Peraturan Pemerintah Nomor 101 tahun 2000, tentang pendidikan dan pelatihan pegawai negeri sipil. Dalam usaha untuk meningkatkan kemampuan aparatur, Pemerintah telah melakukan berbagai upaya dengan mengeluarkan kebijakan, baik melalui Undang-Undang, Peraturan Pemerintah, maupun Keputusan Menteri, tetapi konotasi dari implementasi kebijakan tersebut kurang menghasilkan kualitas aparatur yang sesuai seperti yang diharapkan, bahkan issue yang berkembang justru memprihatinkan. Kondisi demikian telah membuat citra aparatur yang semakin terpuruk dan sulit untuk menempatkan posisi pegawai negeri yang bersih dan bertanggung jawab. Belajar dari pengalaman tersebut, pemerintah perlu merubah budaya kerja yang kondosif dan mengarah pada hasil yang lebih baik (produktivitas) yaitu dengan cara merubah budaya kerja dari sentralistik ke desentralisasi, dari formalisasi ke partisipasi, dan dari mekanik ke organik.

Apalagi dalam menghadapi era globalisasi yang serba kompetetif, justru perubahan budaya kerja sangat diperlukan. Selain itu juga diperlukan kesiapan mental yang siap menghadapi gejolak yang terus berkembang seiring dengan kemajuan dan berkembangnya teknologi, akan menjadi sangat rentan apabila aparatur tidak mampu beradaptasi dengan lingkungan tersebut. Kondisi demikian pemerintah tidak mungkin dengan mempertahankan keadaan kualitas aparatur yang ada, maka perlunya pembenahan secara menyeluruh terutama mengenai peningkatan kualitas aparatur, karena kondisinya tidak sebanding dengan perkembangan dan kemajuan jaman terutama terhadap penggunaan peralatan yang bersifat komputerisasi justru sangat menunjang untuk menghasilkan hasil kerja yang kualitas. permasalahan tersebut akan dapat terjawab jika pemerintah punya kesiapan terhadap aparatur yang berkualitas. Pendidikan dan pelatihan aparatur sebagai salah satu alternatif untuk menjawab persoalan tersebut tentunya perlu dikaji kembali, apakah dengan cara tersebut dapat meningkatkan keahlian dan keterampilan dan bagaimana kontribusi terhadap pekerjaan yang dihasilkan ?

Berdasarkan hasil pengamatan sementara di objek penelitian menunjukkan bahwa: (1) keahlian dan keterampilan pegawai terhadap pemakaian sarana teknologi masih relatif kurang. (2) Kemudian minat atau keinginan pegawai untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan pribadi masih lemah. (3) Pegawai lebih dominan menggunakan cara yang konvensional. (5) Adanya perlakukan diskriminatif terhadap pegawai dalam hal pendidikan dan pelatihan. Berdasarkan permasalah tersebut perlu adanya kebijakan yang dapat merubah sikap dan perilaku aparatur ke arah prestasi kerja (kinerja) yang lebih baik. Salah satu instrumen kebijakan yang relevan dengan permasalahan tersebut, Pemerintah membuat kebijakan melalui Peraturan Pemerintah Nomor 101 tahun 2000, tentang pendidikan dan pelatihan jabatan pegawai negeri sipil., disebutkan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan minimal sekurang kurangnya setahun sekali. Pendidikan dan pelatihan dimaksud adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan pegawai negeri sipil. Sedangkan jabatan pegawai negeri sipil dimaksud adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab wewenang dan hak seseorang pegawai negeri sipil dalam suatu satuan organisasi negara. Oleh karena itu sebagai organisasi pemerintah yang berorientasi kepada kualitas pelayanan sudah barang tentu hal tersebut merupakan suatu kebutuhan yang perlu mendapat prioritas. Upaya tersebut juga merupakan manifestasi untuk menumbuhkan kepercayaan masyarakat, karena isu yang berkembang tentang pegawai negeri sipil kurang mengenakkan, bahkan mengecewakan. Sebagai pegawai negeri atau abdi masyarakat seharusnya menyadari terhadap eksistensinya dan mampu menangkap isu yang berkembang, dan segera introspeksi, evaluasi, dan antisipasi sehingga semua persoalan dapat diredam dan tidak menimbulkan kesan yang kurang baik di mata masyarakat.

1. **Rumusan Masalah**
2. Adakah korelasi antara pendidikan dan pelatihan dengan produktivitas kerja pegawai Bagian Pemerintahan Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur ?
3. Berapa besar korelasi antara pendidikan dan pelatihan dengan produktivitas kerja pegawai Bagian Pemerintahan Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur ?
4. **METODE PENELITIAN**
   1. **Wilayah Penelitian**

Setiap Penelitian Ilmiah sudah seharusnya menentukan terlebih dahulu wilayah yang akan di jadikan penelitian. Sebagai wilayah dari penelitian penulisan skripsi ini adalah mengambil lokasi pada Bagian Pemerintahan Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. Penulis memilih lokasi penelitian pada Bagian Pemerintahan Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur adalah sebagai efektivitas dan efesiensi di dalam melaksanakan penelitian dan tentunya dengan penghematan dari segi waktu dan biaya. Lokasi penelitian ini yang penulis lakukan sangat membantu di dalam pengumpulan data data yang penulis perlukan.

* 1. **Teknik Sampling**

Berbicara mengenai teknik sampling maka akan menyangkut populasi dan sampel. Sutrisno Hadi (2002;70) mengemukakan bahwa populasi adalah seluruh penduduk yang dimaksudkan untuk diselidiki. Sementara itu sebagian individu yang diselidiki disebut dengan sampel atau contoh.

Winarno Surachmad (2001;54) mengatakan bahwa karena tidak memungkinkan penyelidikan secara langsung menyelidiki segenap populasi padahal tujuan penyelidikan adalah menemukan generalisasi kyang berlangsung secara umum, maka seringkali penyelidikan terpaksa mempergunakan sebagian saja dari populasi, yakni sampel yang dapat di pandang representatif terhadap populasi itu.

* 1. **Teknik Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut :

1. Studi Literatur, yaitu pengumpulan data yang dapat dilakukan dengan cara mempelajari dari buku-buku referance, peraturan-peraturan, laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah serta dokumen yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti.
2. Observasi, yaitu melakukan pengamatan dan penelitian langsung ke tempat penelitian, terutama yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.
3. Kuisioner, yaitu suatu alat untuk memperoleh data melalui pertanyaan/ pernyataan secara tertulis kepada responden.
4. Wawancara, yaitu suatu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara tanya jawab secara langsung kepada responden

**3.4. Variabel Penelitian**

Didalam penelitian terdapat dua macam gejala yaitu gejala kontinum dan gejala nominal. Gejala kontinum adalah suatu gejala yang bervariasi menurut tingkatan dan gejala ini memiliki kontinuitas ciri-ciri yang dapat digunakan untuk menggolongkan subjek pendukung gejala tersebut. Sedangkan gejala nominal adalah hanya menggolongkan secara terpisah , secara diskrit, atau secara katagorik. Gejala yang dihadapi pada penelitian ini adalah gejala kontinum yaitu gejala yang mengandung variasi menurut tingkatan, dengan merubah data kualitatif menjadi kuantitatif.

* 1. **Jenis Penelitian**

Penelitian ini dilakukan melalui metode survei dengan analisis diskriptif dan analisis verifikatif. Metode survei atau penelitian sampel yaitu suatu penelitian yang mengambil sampel dari populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok Sedangkan analisis diskriptif dimaksudkan suatu analisa yang menggambarkan realita atau fakta-fakta dari sifat populasi, yang menitik beratkan pada data pendidikan dan pelatihan dan produktivitas kerja pegawai. Sedangkan analisis verifikatif adalah suatu analisis yang digunakan untuk menguji korelasi variabel pendidikan dan pelatihan dengan produktivitas. Untuk menguji korelasi kedua variabel digunakan Uji Statistik Koefisien Korelasi Rank Spearman.

1. **HASIL PENELITIAN**

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya para pegawai Bagian Pemerintahan Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur berusaha untuk melakukan yang terbaik dan melayani, baik dari internal maupun eksternal dilakukan dengan secara cepat dan akurat.

Bagian Pemerintahan Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur merupakan unsur pelaksana pemerintah daerah dan pelaksana tugas pembantuan dibidang Pemerintahan. Lembaga tersebut merupakan hasil restruktrisasi Pemerintah Kutai Timur dengan maksud untuk memaksimalkan kinerja organisasi. Keberadaan lembaga tersebut diatur berdasarkan Peraturan Daerah tentang pembentukan susunan organisasi dan tata kerja Bagian Pemerintahan Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. Lembaga tersebut dipimpin oleh Kepala berserta perangkatnya. Diharapkan ke depan lembaga tersebut dapat memberikan kontribusi yang berarti kepada Pemerintah Kutai Timur yakni melaksanakan tugas-tugas Pemerintahan dan pembangunan khususnya dibidang Sekretariat Daerah Kabupaten.

Mengingat tugas dan fungsi lembaga ini sangat berat, bukan hanya menyangkut internal lembaga tetapi juga melakukan monitoring/ pengawasan dibidang ekonomi. Untuk memaksimalkan tugas tersebut telah melakukan kerjasama dengan unsur pelaksana dan instansi vertikal lainnya.

Selain itu pula ditunjang dengan sumber daya organisasi, baik sumber daya manusia (aparatur) juga sarana/ fasilitas lainnya yang digunakan untuk menunjang aktivitas rutin. Adapun arah kebijakan yang dilakukan Bagian Pemerintahan Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur, sudah barang tentu akan seiring dengan visi dan misi Pemerintah Kutai Timur. Sebagai unsur pelaksana tugas pemerintahan kota, sudah barang tentu upaya-upaya yang dilakukan lembaga tersebut tidak terlepas dari kebijakan pemerintah kota yaitu untuk mensukseskan pelaksanaan otonomi daerah yang efektif dan efisien. Langkah kebijakan yang dilakukan di Bagian Pemerintahan Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur, dalam usaha untuk mewujudkan tujuan dimaksud tidak hanya mencakup penataan dibidang kelembagaan, penyempurnaan administrasi, tetapi juga menyangkut pembinaan sumber daya manusia (aparatur).

**4.2. Hasil Penelitian**

**4.2.1. Pendidikan dan Pelatihan**

Pengertian pelatihan menurut Andrew F.Sikula dalam Mangkunegara, (2000:43) Mendefinisikan pelatihan sebagai berikut: “Training is a short term educational process utilizing systematic and organized procedure by which non managerial personel learn tecnicalknoeledgeang skill for a definite pyrpose”. Pelatihan adalah sesuatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, sehingga karyawan operasional belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu. Begitu pula dengan halnya Mathis (2002:5), yang memberikan definisi mengenai “Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk Membantu mencapai tujuan organisasi oleh karna itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit ataupun luas”.

Dengan demikian yang di kemukakan oleh Ambar Teguh Sulistiani dan Rosidah (2003:175), yang memberikan definisi mengenai Pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur sistematik pengubahan perilaku para pegawai dalam Satu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional.

Sedangkan menurut Bedjo Siswanto (2000:141) mengemukakan bahwa Pelatihan adalah manajemen pendidikan dan pelatihan secara menyeluruh mencakup fungsi yang terkandung di dalamnya, yakni perencanaan, pengaturan, pengendalian dan penilaian kegiatan umum maupun latihan keahlian, serta pendidikan dan latihan khusus bagi para pegawai pengaturannya meliputi kegiatan formulasi, kebutuhan pemberian servis yang memuaskan, bimbingan, perijinan dan penyelaan.

Pendidikan dan pelatihan merupakan suatu usaha yang dilakukan untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuan, keterampilan, kecakapan, dan sikap mental pegawai ke arah hasil kerja yang lebih baik. Dengan dilakukan pendidikan dan pelatihan bagi pegawai diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja, dan pada gilirannya tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

* + 1. **Produktivitas Kerja Pegawai**

Produktivitas kerja pegawai adalah suatu kemampuan pegawai untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dan hasilnya lebih baik daripada sebelumnya atau kemampuan untuk menghasilkan keluaran lebih baik atau lebih banyak daripada sebelumnya dengan menggunakan peralatan penunjang.

**4.3. Analisa Dan Pembahasan**

Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu bagian dari pembinaan pegawai dalam rangka untuk meningkatkan kecakapan, kemahiran, ketangkasan, seseorang agar mampu menghasilkan keluaran *(output)*yang lebih baik. Keikutsertaan pegawai terhadap pendidikan dan pelatihan merupakan suatu langkah positif untuk merubah cara kerja serta sikap dan perilaku seseorang untuk meningkatkan produktivitas kerja. Hanya saja tidak semua pegawai yang mengikuti pendidikan dan pelatihan dapat merubah dirinya terhadap hasil kerja yang lebih baik. Namun secara umum pendidikan dan pelatihan bagi pegawai akan memberikan kontribusi posistif terhadap hasil yang lebih baik. Walaupun dalam kenyataannya tidak selamanya seperti itu. Bahkan terjadi tidak ada perubahan dalam hal pekerjaan, artinya pada saat yang bersangkutan sebelum dan seduah mengukuti pendidikan dan pelatihan hasilnya sama saja. Tetapi pegawai yang tergolong itu jumlahnya relatif kecil, dan tidak terlalu berpengaruh terhadap hasil kerja secara keseluruhan. Hal tersebut dapat dilihat dari segi kemampuan dan keahlian pegawai yang diarahkan kepada spesialisasi pekerjaan, ternyata masih terdapat beberapa orang pegawai kurang menyukai cara-cara lebih spesifik untuk mengerjakan suatu pekerjaan.

Walaupun sebagian besar pegawai lebih senang menyukai cara-cara tersebut, tetapi dalam kenyataannya terdapat beberapa orang pegawai yang kurang menyukai cara tersebut, berdasarkan data 14,63 % menyatakan kurang baik, sehingga akan membawa konsekuensi terhadap hasil kerja yang kurang optimal.

1. **KESIMPULAN**
   1. **Kesimpulan**

Sesuai hasil analisis data dan pengujian hipotesis dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

* 1. Pendidikan dan pelatihan merupakan usaha yang dilakukan untuk meningkatkan atau mengembangkan kemampuan dan keahlian maupun moral pegawai secara umum mempunyai korelasi positip terhadap produktivitas kerja pegawai, khususnya para pegawai Bagian Pemerintahan Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur.
  2. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan uji statistik bahwa besarnya korelasi antara pendidikan dan pelatihan dengan produktivitas kerja pegawai adalah 59,44 %.

1. Berdasarkan hasil analisa data menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan secara aplikatif kurang dapat memberikan kontribusi secara maksimal kepada produktivitas kerja pegawai. Pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan lembaga tersebut termasuk cukup baik. Artinya dari masing-masing dimensi yang dijadikan sebagai parameter menurut sebagian besar dari pernyataan responden, termasuk dalam kategori cukup baik.
2. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa produktivitas kerja pegawai belum dapat direalisasikan secara maksimal. Hal tersebut merupakan
3. hasil refleksi dari faktor pendidikan dan pelatihan yang belum diterapkan secara optimal. Namun demikian produktivitas kerja pegawai di lembaga tersebut termasuk cukup baik.
4. Adanya perubahan yang positif bagi pegawai setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan, yaitu meningkatnya kemampuan dan keahlian pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Karena pegawai tidak lagi menggunakan cara kerja yang konvensional, justru cenderung lebih mengutamakan metode kerja yang lebih efektif dan efisien.
5. Dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan ternyata pegawai tidak kesulitan menghadapi pekerjaan, bahkan mampu mengoperasionalkan sarana teknologi yang difasilitasi lembaga dan dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien.
6. Dengan pendidikan dan pelatihan, para pegawai jarang membuat kesalahan bahkan percaya diri dalam menghadapi persoalan-persoalan, terutama yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawabnya.
7. Tidak secara otomatis bagi pegawai setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan akan ditempatkan sesuai dengan keahlian yang dimilikinya, dan untuk sementara disesuikan dengan formasi yang ada.
8. Efektivitas kerja pegawai Bagian Pemerintahan Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur belum dapat tercapai secara optimal, hal tersebut merupakan refleksi dari faktor pelatihan pegawai yang kurang optimal sehingga membawa konsekuensi terhadap efektivitas kerja pegawai.
9. Pegawai yang memperoleh kesempatan mengikuti pendidikan dan pelatihan akan memiliki tingkat kemampuan kerja atau prestasi kerja yang lebih baik, bila dibandingkan dengan pegawai yang tidak pernah mengikuti pendidikan dan pelatihan. Hal ini berarti apabila pegawai telah mengikuti pendidikan dan pelatihan, maka prestasi kerja pegawai juga akan semakin meningkat.
   1. **Saran-saran**

Berdasarkan beberapa kesimpulan yang dikemukakan di atas, maka penulis akan mencoba untuk memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Untuk pegawai yang telah mendapatkan pendidikan dan pelatihan hendaknya ditempatkan pada porsi yang sebenarnya dan dimanfaatkan semaksimal mungkin atau diberikan tanggung jawab yang sesuai dengan tingkat kemampuannya.
2. Memberikan kesempatan kepada pegawai yang belum pernah mengikuti pelatihan dalam bentuk apapun, dan memberikan prioritas bagi pegawai memiliki prestasi kerja serta menghindarkan parktek-praktek kolusi, nepotisme dan koncoisme.
3. Memberikan sanksi-sanksi terhadap pegawai yang tidak memiliki perubahan sikap dan perilaku dalam menyelesaikan pekerjaan, khususnya bagi pegawai yang pernah mengikuti pendidikan dan pelatihan.

**DAFTAR PUSTAKA**

Anonim, 1999. Undang-undang Nomor 22 Thun 1999. *tentang Pemerintahan Daerah*. Citra Umbara. Bandung.

\_\_\_\_\_\_, Undang-undang Kepegawaian Tahun 1999, UU No. 43 tahun 1999, Tentang Perubahan UU No. 8 Tahun 1974, Tentang Pokok-pokok Kepegawaian. Jakarta

\_\_\_\_\_\_, 2001. *Administrasi Pembangunan*. "Gunung Agung", Jakarta

------------, 1993. *Mamajemen Pembangunan***.** Cetakan Ke-3. Haji Masagung. Jakarta

Andrew F. Sikula dalam Mangkunegara, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia. PT.Remaja Rosdakarya. Bandung

Kussriyanto, Bambang, 1996. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan, Seri Managemen No.95*, Jakarta, Pustaka Binama Pressindo.

Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta PT.Rineka Cipta.

Rivai, Veithzal. 2005. Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi. PT.Raja Grafindo Persada. Jakarta

Samsudin, Sadili. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung Alfa

Sedarmayanti. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Yogyakarta. Aditama