

## Pendidikan, Pelatihan (DIKLAT) dan Pengembangan Pegawai untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai

Ronal Regen<sup>1✉</sup>, Suhelmi Helia<sup>2</sup>, Doni Marlius<sup>3</sup>, Elva Dona<sup>4</sup>, Jhonn Fernos<sup>5</sup>

<sup>1,3,4,5</sup>Akademi Keuangan dan Perbankan Padang, Institusi

<sup>2</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP

[ronalregen@akbpstie.ac.id](mailto:ronalregen@akbpstie.ac.id)

### Abstract

Education and development is one of the efforts that can be made by organizations in order to improve the education, skills, competencies and performance of their employees, therefore education and training (training) for an organization must be seen as a long-term investment in the field of human resources. Civil servants as state apparatus are required to provide good service to the community, to maintain the survival of an agency it needs to be supported by human resources who have a leadership spirit, have skills, have high creativity. The quality of work of civil servants (PNS) is considered inadequate and is below the expected quality standards, such as slow service delivery to the general public, lack of coordination of several jobs, lack of respect for working hours, discipline and working time, all of which indicate that the quality of civil servants (PNS) needs to be addressed. Qualified, highly motivated human resources who are willing to work together in teams will be the key to organizational success. The objectives of this community service activity are to provide education, training and employee development to improve the quality of public services, develop managerial capacity, strengthen ethics and morality, and improve employee leadership. Participants who participated in this community service activity amounted to 50 people. The material presented is about education, training (DIKLAT) and employee development to improve employee performance. The results of the training show that employees have an understanding of education, training and development to improve employee performance. This activity is expected to be able to improve employee performance so that services to the community also improve.

Keywords: Education, Training, Development, Employee Performance, Civil Servants.

### Abstrak

Diklat dan pengembangan merupakan salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh organisasi dalam rangka meningkatkan pendidikan, keterampilan, kompetensi serta kinerja karyawan/pegawainya, oleh karena itu pendidikan dan pelatihan (diklat) bagi suatu organisasi haruslah dipandang sebagai suatu investasi jangka panjang dibidang sumber daya manusia. Pegawai negeri sebagai aparatur negara dituntut memberi pelayanan yang baik kepada masyarakat, untuk mempertahankan kelangsungan hidup suatu instansi perlu didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai jiwa kepemimpinan, memiliki keterampilan, memiliki kreativitas yang tinggi. Kualitas kerja pegawai negeri sipil (PNS) dipandang kurang memadai dan berada di bawah standar kualitas yang diharapkan seperti lambatnya pemberian pelayanan kepada masyarakat umum, kurang terkoordinasinya beberapa pekerjaan, kurang menghargai jam kerja, disiplin dan waktu kerja yang semuanya mengindikasikan bahwa kualitas pegawai negeri sipil (PNS) perlu dibenahi. Sumber daya manusia yang berkualitas, bermotivasi tinggi dan mau bekerja sama dalam team akan menjadi kunci keberhasilan organisasi. Tujuan dari kegiatan pengabdian masyarakat ini adalah untuk memberikan pendidikan, pelatihan dan pengembangan pegawai untuk meningkatkan kualitas pelayanan public, pengembangan kapasitas manajerial, penguatan etika dan moralitas, serta peningkatan kepemimpinan pegawai. Peserta yang mengikuti kegiatan pengabdian masyarakat ini berjumlah 50 orang. Materi yang disajikan adalah mengenai pendidikan, pelatihan (DIKLAT) serta pengembangan pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai. Hasil pelatihan menunjukkan bahwa pegawai memiliki pemahaman tentang pendidikan, pelatihan serta pengembangan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Kegiatan ini diharapkan mampu meningkatkan kinerja pegawai sehingga pelayanan kepada masyarakat juga meningkat.

Kata kunci: Pendidikan, Pelatihan, Pengembangan, Kinerja Pegawai, Pegawai Negeri Sipil.

*Majalah Ilmiah UPI YPTK is licensed under a Creative Commons 4.0 International License.*



### 1. Pendahuluan

Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, kemampuan, keterampilan, dan sikap yang baik dalam bekerja [1]. Oleh karena itu Organisasi perlu

mengambil langkah agar dapat mengembangkan dan meningkatkan kualitas pegawai. Pegawai merupakan sumber daya manusia yang terlibat langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan/Organisasi [2]. Di dalam organisasi sangat membutuhkan pegawai yang dapat berpikir cerdas, maju, inovatif, dan produktif

dalam menghadapi perkembangan zaman. Faktor utama bagi organisasi dalam mencapai tujuan organisasi adalah kinerja pegawai [3]. Kinerja suatu perusahaan tidak lepas dari setiap individu yang terlibat didalamnya, kinerja merupakan kemampuan seseorang mencapai hasil kerjanya, baik secara kualitas dan kuantitas [4]. Hal ini sesuai dengan pendapat yang mengatakan bahwa “Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya” [5]. Dengan demikian meningkatnya kinerja pegawai dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan instansi untuk pengembangan sumber daya manusia.

Pegawai selain diharapkan mampu, cakap dan terampil juga hendaknya berkemauan dan mempunyai kesungguhan untuk bekerja efektif dan efisien [6]. Kemampuan dan kecakapan akan kurang berarti jika tidak diikuti oleh moral kerja dan kedisiplinan karyawan dalam mewujudkan tujuan [7]. Usaha mewujudkan semua itu, dibutuhkan peningkatan sumber daya manusia sebagai perencana dan pelaksana dalam organisasi, salah satunya adalah melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan [8]. Karena itu tujuan dari pendidikan dan pelatihan adalah menambah kecakapan dan kemampuan karyawan untuk permintaan jabatan serta dengan program tersebut diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditetapkan.

Pentingnya pendidikan pegawai negeri sipil dalam berbagai usaha yang dilakukan oleh pemerintah dalam penyempurnaan administrasi didasarkan atas Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat Nomor II/MPR/1988 yang isinya antara lain dapat dikemukakan (TAP MP 1988:25) adalah Pembinaan, penyempurnaan dan penerbitan aparatur Pemerintah baik ditingkat Pusat maupun Daerah termasuk Perusahaan Milik Negara dan Milik Daerah Sebagai aparatur Perekonomian Negara dilakukan secara terus-menerus agar dapat mampu menjadi alat yang efisien, efektif dan berwibawa sehingga mampu untuk menggerakkan pembangunan secara lancar dengan dilandasi semangat dan sifat pengabdian terhadap masyarakat. Pendidikan dan latihan dipandang sebagai suatu investasi di bidang sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dari tenaga kerja. Oleh karena itu pendidikan dan latihan merupakan salah satu factor penting dalam organisasi perusahaan [9]. Pentingnya pendidikan dan latihan disamping berkaitan dengan berbagai dinamika (perubahan) yang terjadi dalam lingkungan perusahaan, seperti perubahan produksi, teknologi, dan tenaga kerja, juga berkaitan dengan manfaat yang dapat dirasakan [10]. Manfaat tersebut antara lain: meningkatnya produktivitas perusahaan, moral dan

disiplin kerja, memudahkan pengawasan, dan menstabilkan tenaga kerja

Pendidikan sebagai proses mengembangkan daya pikir kemampuan kompetensi setiap individu secara terus menerus dalam jangka waktu panjang yang mempunyai tujuan utama yaitu untuk meningkatkan kualitas kemampuan diri [11]. Kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan dari tugas tertentu [12].

Adapun dengan pelatihan, pegawai instansi diharapkan untuk memiliki kesempatan memperoleh pengetahuan pengetahuan baru sehingga pengetahuan tersebut dapat meningkatkan kualitas dan profesinya dalam menjalankan pekerjaan pekerjaan yang dibebankan kepadanya [13]. Pelatihan adalah sebuah wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikapserta proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, agar karyawansesakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar yang dibutuhkan" [14].

Latihan-latihan yang diberikan pada pegawai akan mendorong karyawan bekerja lebih keras. Hal ini disebabkan pegawai yang telah mengetahui dengan baik tugas-tugas dan tanggung jawab akan berusaha mencapai tingkat moral kerja yang lebih tinggi [16]. Pengetahuan pegawai maupun pengetahuan umum yang mempengaruhi pelaksanaan tugas sangat menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas tersebut [17]. Pegawai yang kurang memiliki pengetahuan cukup tentang bidang kerjanya akan tersendat-sendat. Oleh karena itu bagi pegawai baru atau karyawan lama yang dihadapkan pada pekerjaan baru memerlukan tambahan pengetahuan dan ketrampilan guna melaksanakan tugasnya dengan baik [18]. Pendidikan dan pelatihan sangat penting untuk dilakukan karena keduanya merupakan cara yang digunakan oleh organisasi untuk mempertahankan, menjaga, memelihara pegawai dalam organisasi sekaligus meningkatkan keahlian pegawai dalam meningkatkan kinerjanya [19].

Kantor Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Perizinan Kota Sungai Penuh merupakan unsur pelaksana urusan pemeritahan yang jadi kewenangan daerah di bidang penanaman modal dan pelayanan secara terintegrasi dalam satu kesatuan proses dimulai dari tahap permohonan sampai dengan tahap penyelesaian produk pelayanan melalui satu pintu, dipimpin oleh seorang Kepala Dinas berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Wali Kota melalui Sekretaris Daerah. Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Sungai Penuh ini berada ditengah-tengah lingkungan masyarakat Kota Sungai Penuh dan salah satu instansi pemerintah yang senantiasa berhubungan langsung dengan masyarakat, khususnya masyarakat yang berkaitan

dan memerlukan urusan pembinaan, pengendalian dan pengawasan tugas dibidang tata usaha, perizinan ekonomi, perizinan pembangunan, penanganan pengaduan dan perlindungan investasi penanaman modal. Oleh karena itu, instansi ini yang tugasnya adalah pelayanan terhadap masyarakat maka dituntut tingkat disiplin kerja yang tinggi untuk melakukan pelayanan yang maksimal.

Salah satu program pemerintah yang saat ini tengah dilirik adalah mewujudkan praktik good governance dalam menyelenggarakan tugas-tugas pemerintahan untuk dilakukan secara profesional, transparan dan akuntabel sehingga sesuai dengan aturan pokok yang ditetapkan dalam undang-undang Adanya peningkatan kinerja dan kebutuhan ASN membutuhkan suatu platform yang bisa mengakomodir kebutuhan itu semua. Aplikasi monitoring untuk ASN atau saat ini yang dikenal dengan E-Kinerja. E-Kinerja adalah sebuah aplikasi berbasis web yang digunakan dan menjadi salah satu solusi yang dibutuhkan oleh pemerintah baik di kabupaten, daerah ataupun kota untuk membantu proses analisis kebutuhan jabatan, beban kerja jabatan dan beban kerja/ unit satuan kerja sebuah organisasi. Begitu juga pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Sungai Penuh menggunakan Aplikasi E-Kinerja untuk memonitoring kedisiplinan dan kinerja pegawainya, termasuk untuk memonitoring kehadiran pegawai, kehadiran jam kerja datang tepat waktu atau terlambatnya pegawai dan untuk memonitoring laporan penyusunan capaian sasaran kinerja pegawai (SKP).

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan dapat diketahui adanya perbedaan antara target sasaran kinerja pegawai (SKP) dengan realisasi yang dicapai oleh pegawai tersebut. Adanya gap antara perencanaan kualitas/ mutu dan waktu yang dibutuhkan untuk mencapai sasaran dengan realisasi yang terjadi di lapangan, terlihat pada tabel nomor 11 pada kegiatan menyusun dan menyelenggarakan program peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan, terjadi keterlambatan selama 10 bulan dari awal perencanaan yang ditargetkan selesai dalam kurun waktu 2 bulan, ternyata diselesaikan dalam waktu 12 bulan, dari 19 unsur penilaian capaian SKP semuanya dibawah standar 100% dan nilai capaian SKP dari tabel diatas setelah di rata-ratakan ada pada angka 24,62 (buruk). Ini menandakan masalah kualitas kinerja pegawai yang belum optimal dan waktu yang tidak terealisasi sehingga menyebabkan nilai SKP belum tercapai secara efektif dan efisien sesuai dengan yang telah ditentukan.

Pegawai dituntut untuk mampu menyelesaikan tugasnya masing-masing dengan penuh rasa tanggung jawabnya, keberhasilan pegawai dapat diukur melalui kepuasan masyarakat, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal [20]. Kinerja

pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Sungai Penuh juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran tanggung jawab berdasarkan fungsinya dan itu semua saling berhubungan bagi keberhasilan suatu organisasi atau instansi. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan memberikan DIKLAT dan pengembangan pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai kedepannya.

## 2. Metode Kegiatan

Kegiatan pengabdian yang dilakukan adalah memberikan DIKLAT dan pengembangan pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Sungai Penuh. Kegiatan pengabdian ini dilaksanakan pada hari Senin, 09 Desember 2024, Pukul 08.00-17.00 WIB. Kegiatan yang diikuti peserta DIKLAT dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Peserta DIKLAT saat mengikuti kegiatan

Kegiatan ini diikuti oleh 50 peserta. Tahapan dalam pelaksanaan kegiatan dapat dilihat pada Gambar 2.



Gambar 2. Tahap Pelaksanaan Pengabdian Masyarakat

Penjelasan dari Gambar 2. Dapat diuraikan sebagai berikut:

## 1. Survei

Kegiatan survey dan observasi dilakukan untuk memperoleh data dan informasi tentang lokasi dan pegawai di Kota Sungai Penuh. Pada tahap ini juga akan dilakukan analisis kebutuhan dan permasalahan yang dihadapi oleh Pegawai Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Perizinan Kota Sungai Penuh. Survey dilaksanakan sebagai upaya awal menggali permasalahan, potensi serta sebagai dasar penentuan kegiatan yang akan dilakukan potensi serta sebagai dasar penentuan kegiatan yang akan dilaksanakan. Kegiatan mengunjungi objek kegiatan dapat dilihat pada Gambar 3 dan Gambar 4.



Gambar 3. Ketua Pengabdian mengunjungi objek kegiatan



Gambar 4. Tim Pengabdian melakukan survey ke lapangan

## 2. Sosialisasi

Kegiatan sosialisasi merupakan bagian yang cukup penting dari kegiatan pengabdian, pada kegiatan ini diharapkan muncul kemauan dari pegawai dalam melakukan kegiatan pelatihan. Pada tahapan ini dilakukan Sosialisasi melalui kegiatan penyuluhan dimana dilakukan beberapa kegiatan diantaranya:

a. Mitra bersama-sama fasilitator mengadakan diskusi untuk menginventaris permasalahan yang dihadapi oleh pegawai yang berkaitan dengan kinerja pegawai

b. Fasilitator memberikan pengetahuan dan bimbingan kepada pegawai terutama pegawai yang berusia relative muda/produktif dengan tujuan menambah wawasan serta pemahaman pegawai mengenai permasalahan yang dihadapi terutama berkaitan dengan bidang kinerja.

c. Merumuskan alternatif solusi dengan mengedepankan potensi pegawai. Memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya

3. Pelatihan. Pelatihan diharapkan memberikan keterampilan yang cukup bagi Masyarakat terutama petani millennial untuk memanfaatkan pekarangan rumah sebagai lahan produktif

4. Evaluasi Kegiatan Evaluasi bermanfaat dalam menilai apakah suatu kegiatan sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan sehingga dibutuhkan informasi terkait pelaksanaan kegiatan tersebut. Evaluasi juga dilakukan dengan berdiskusi apakah kegiatan yang disampaikan dapat memberi manfaat bagi penerima manfaat penyuluhan atau tidak. Dalam kegiatan evaluasi penting dilakukan supaya dapat melihat sejauh mana kebermanfaatannya kegiatan bagi pegawai.

## 3. Hasil dan Pembahasan

Tahapan pelaksanaan dari kegiatan ini adalah dengan memberikan DIKLAT dan pengembangan pegawai guna meningkatkan kinerja pegawai. Para pegawai diberikan materi mengenai cara meningkatkan kinerja pegawai. Sehingga para pegawai dapat membaca materi tersebut dan dapat mengaplikasikannya di instansi mereka. Pelaksanaan pasca pemberian DIKLAT dan pengembangan pegawai Kantor Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Perizinan Kota Sungai Penuh ini dimulai dari:

### 1. Penyampaian materi teknis

Penyampaian materi pembelajaran mengenai DIKLAT dan pengembangan pegawai. Kondisi ini diharapkan supaya seluruh peserta dengan cepat serta lebih mudah memahami standar pencapaian dari semua materi, karena akan berhubungan langsung dengan pengetahuan pegawai ketika mereka melaksanakan tugas dalam pelayanan administrasi secara menyeluruh kepada masyarakat. Materi teknis yang disampaikan dalam kegiatan ini mengenai hal-hal yang harus dilakukan oleh pegawai agar dapat meningkatkan kinerja dan juga membahas mengenai bahan sektor publik, akuntabilitas kinerja, hubungan kelembagaan, organisasi digital, manajemen kinerja, standar kinerja pelayanan, manajemen keuangan negara, Manajemen resiko, studi lapangan serta aksi perubahan kinerja organisasi. Dari materi- materi tersebut semua widyaswara dan narasumber menyampaikannya dengan metode yang sangat

praktis, model yang menarik dan keterbaruan sehingga terlihat bahwa semua peserta sangat semangat untuk mengikuti penyampaian materi tersebut. Kondisi ini dapat dilihat dari antusias peserta yang melakukan pertanyaan-pertanyaan seperti yang terlihat pada Gambar 5.



Gambar 5. Penyampaian materi teknis

## 2. Rencana Aksi Perubahan

Perubahan memiliki manfaat besar bagi kelangsungan hidup suatu instansi karena semua instansi menghadapi lingkungan yang dinamis dan cenderung selalu berubah. Perubahan dalam instansi merupakan peralihan/pergeseran/pergantian yang tidak dapat dihindari karena adanya kebutuhan internal serta dorongan dari eksternal sebab, lingkungan eksternal organisasi cenderung merupakan kekuatan yang mendorong untuk terjadinya perubahan. Dengan melakukan perubahan bisa jadi bahwa menjadi peluang untuk menuju ke arah yang lebih baik, mencakup keseimbangan sosial pada individu maupun instansi. Manajemen perubahan adalah suatu proses secara sistematis dalam menerapkan pengetahuan, sarana dan sumber daya yang diperlukan untuk memengaruhi perubahan pada orang yang akan terkena dampak dari proses tersebut. Manajemen perubahan adalah wujud pendekatan melalui suatu proses untuk mengubah individu, tim, dan organisasi menuju kondisi masa depan yang lebih baik. Dengan demikian tidak hanya anggota instansi saja yang diharapkan mampu berubah dan beradaptasi dengan perubahan, melainkan organisasinya sendiri termasuk birokrasi hingga aturan, budaya dan aspek lain yang melekat di dalamnya. Salah satu persyaratan dalam pemberian DIKLAT ini adalah Implementasi Aksi perubahan yang diharapkan dapat menjadi inovasi dan diterapkan pelaksanaannya kerja di masing-masing OPD. Dalam mengimplementasikan Aksi Perubahan ini perlu di dukung dengan kerjasama tim yang baik dari pimpinan hingga staf/bawahan. Untuk mendapatkan arahan terkait kegiatan dan segala sesuatu yang berhubungan dengan Aksi Perubahan

yang akan dilaksanakan sehingga dapat berjalan secara optimal, agar dapat meningkatkan kinerja organisasi maka pimpinan dalam hal ini Kepala Dinas. Setiap peserta dengan timnya masing-masing harus dapat menyusun rencana aksi perubahan yang dapat di terapkan pada masing-masing OPD baik itu rencana jangka pendek, menengah maupun jangka panjang.

## 3. Tugas Besar

Tugas besar dalam pelaksanaan DIKLAT ini merupakan tugas yang akan dilakukan oleh peserta baik secara individu maupun secara kelompok yang masalahnya berkaitan dengan masalah-masalah spesifik yang sering terjadi pada Instansi atau SKPD tempat kerja. Berdasarkan tugas tersebut tentunya peserta harus dapat menemukan permasalahan dan dapat melakukan penyelesaian masalah yang menjadi tugas sebagai tanggung jawab peserta serta melakukan analisa secara aklamasi untuk kemudian diambil keputusan yang berdampak besar untuk kepentingan masyarakat dan SKPD.

## 4. Evaluasi Pelaksanaan

Kegiatan ini dilakukan untuk mengevaluasi tenaga DIKLAT maupun peserta DIKLAT.

### a. Evaluasi tenaga DIKLAT

Evaluasi Tenaga DIKLAT dilakukan untuk memberikan respons atau persepsi dari Peserta terhadap kualitas pengajar. Evaluasi tenaga pengajar dilakukan setelah Peserta mengikuti pembelajaran. Dalam melakukan evaluasi ini, Peserta menjawab sejumlah pertanyaan yang telah disediakan menggunakan formulir yang dibagikan ke peserta. Aspek yang dinilai dari pengajar adalah sebagai berikut: 1) pencapaian hasil belajar; 2) penguasaan materi; 3) kemampuan menyampaikan materi; 4) kemampuan membangun hubungan harmonis; 5) kemampuan tanya-jawab; 6) pemberian motivasi; 7) penggunaan bahasa; dan 8) ketepatan waktu dan kehadiran. Empat tingkatan evaluasi dalam model evaluasi DIKLAT Yakni; 1) evaluasi pada reaksi/reaction (evaluasi level 1) yaitu evaluasi untuk mengukur reaksi kepuasan peserta terhadap pelaksanaan pelatihan. 2) evaluasi pada pembelajaran/learning, 3) evaluasi pada perilaku/behaviour 4) evaluasi pada hasil/result.

### b. Evaluasi peserta DIKLAT

Evaluasi Mengingat penting efektifitas dari program DIKLAT ini sebagai salah satu pengembangan Pegawai di Kota Sungai Penuh, sehingga fungsi monitoring dan evaluasi pasca DIKLAT untuk mengetahui efektifitas program PKA ini Evaluasi DIKLAT dengan agenda inti dimana dalam evaluasi penugasan materi pelatihan agenda inti peserta diminta untuk menunjukkan kemampuannya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dari setiap mata pelatihan dan keaktifan dalam setiap sesi

diskusi serta evaluasi laporan studi lapangan yang dikerjakan. Selanjutnya adalah evaluasi pasca pelatihan dilakukan dengan tujuan untuk menggali informasi dari alumni pelatihan untuk kemampuan diri dalam melakukan Penerapan organisasi yang berkinerja tinggi setelah mengikuti DIKLAT. Adapun hasil evaluasi berdasarkan komponen capaian hasil perubahan terhadap rencana perubahan, kepemimpinan, kemanfaatan aksi perubahan, keberlanjutan aksi perubahan berdasarkan nilai rata-rata adalah 90,21 sedangkan nilai terendah adalah 9,8. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa pelaksanaan DIKLAT ini tingkat keberhasilannya mencapai 90,2% sedangkan 9,8% dinyatakan tidak berhasil karena adanya mutasi kerja.

#### 4. Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat disampaikan terkait pelaksanaan kegiatan DIKLAT ini adalah dapat membagi pengetahuan dan wawasan kepada para pegawai terkait konsep, model dalam penyelenggaraan pelayanan kepada masyarakat. Penguatan kapasitas pegawai dalam pengembangan pengetahuan mereka selama pelaksanaan kegiatan sangat memberikan dampak positif untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya di SKPD masing-masing. Kegiatan pelatihan ini merupakan langkah awal untuk membantu kemandirian Pegawai Negeri Sipil dalam pelayanan. 4. Melalui DIKLAT ini diharapkan pegawai negeri sipil dapat berinovasi serta berkeaktifitas selama melaksanakan tugas yang diemban.

#### Daftar Rujukan

- [1] Achmad, A. (2022). Peranan Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Pegawai Negeri Sipil Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Sukarame Kota Palembang. *Jurnal Ilmiah Administrasi Dan Sosial*, 17(2), 99–107. <https://doi.org/10.62128/jiads.v17i2.62>
- [2] Yasin, S. N. (2023). Pengalaman Kerja, Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) dan Tingkat Pendidikan, Bagaimanakah Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng? *Vifada Journal of Education*, 1(1), 19–29. <https://doi.org/10.70184/dnaf2335>
- [3] Eliana, E. (2020). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) Terhadap Kinerja Pegawai pada BPSDM Aceh. *ZONAsi: Jurnal Sistem Informasi*, 2(2), 84–95. <https://doi.org/10.31849/zn.v2i2.4864>
- [4] Mastina Maksin, Syarla Fian Fitria Rasyida, M. Rizky Hidayatullah, & Siti Nur Fadhilah. (2023). Peran Pendidikan Dan Pelatihan (DIKLAT) Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kabupaten Probolinggo. *Populer: Jurnal Penelitian Mahasiswa*, 3(1), 70–83. <https://doi.org/10.58192/populer.v3i1.1647>
- [5] Nurhajati, W. A., & Bachri, B. S. (2018). Pengembangan Kurikulum Diklat (Pendidikan dan Pelatihan) Berbasis Kompetensi dalam Membangun Profesionalisme dan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil (PNS). *Jurnal Pendidikan (Teori Dan Praktik)*, 2(2), 156. <https://doi.org/10.26740/jp.v2n2.p156-164>
- [6] Ningsih, E. (2019). Pengembangan Kompetensi Pegawai Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (Bpkad) Kabupaten Kutai Barat. *Jurnal Administrative Reform*, 6(2), 83. <https://doi.org/10.52239/jar.v6i2.1902>
- [7] Kusufa, F., & Hidayat, I. (2023). Analisis Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Pegawai. *Referensi: Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi*, 11(3), 30–35. <https://doi.org/10.33366/ref.v11i3.4635>
- [8] Yusuf, Y., & Taufik, M. (2023). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Kegiatan Non Diklat, Promosi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Technopreneurship on Economics and Business Review*, 4(2), 100–111. <https://doi.org/10.37195/jtebr.v4i2.135>
- [9] Nasfi, N. (2020). Pengaruh Diklat Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Umkm Provinsi Sumatera Barat. *Al-Fikrah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(1), 11. <https://doi.org/10.31958/jaf.v8i1.2025>
- [10] Kholik, I. M., Violinda, Q., & Darmaputra, M. F. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir, Pendidikan Dan Pelatihan Kerja (Diklat) Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis Dan Kewirausahaan*, 4(1), 1–11. <https://doi.org/10.55606/jurimbik.v4i1.735>
- [11] Yeti Kusmiati, Apri Budianto, & Aini Kusniawati. (2024). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada RSUD Pandega Pangandaran. *Maeswara: Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(3), 49–58. <https://doi.org/10.61132/maeswara.v2i3.879>
- [12] Sinaruddin, I., & Mas'ud, M. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Se-Kecamatan Mallusetasi Di Kabupaten Barru. *Nobel Management Review*, 4(3), 467–475. <https://doi.org/10.37476/nmar.v4i3.4462>
- [13] Mustofa, K. (2022). Pengaruh Evaluasi Pelatihan, Perencanaan Karir Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Tulungagung. *Otonomi*, 22(2), 326. <https://doi.org/10.32503/otonomi.v22i2.3011>
- [14] Kurniawan, D., Soro, S. H., & Fatkhullah, F. K. (2022). Manajemen Pendidikan dan Pelatihan Teknis Substantif Peternakan Berbasis Kompetensi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan. *JIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(4), 1166–1174. <https://doi.org/10.54371/jip.v4i5.542>
- [15] Alamanda, D., & Aminuddin Irfani. (2022). Pengaruh Pelatihan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Pusat Pengembangan Kompetensi Jalan, Perumahan, dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah (Pusbangkom JPW) Kota Bandung. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 2(2). <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v2i2.2947>
- [16] Nabilah, D. K., & Muhammad Qoes Atieq, A. (2022). Efektivitas Penerapan E-Kinerja Dalam Meningkatkan Disiplin Dan Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian, Pendidikan, Dan Pelatihan Kabupaten Kudus. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 7(2), 114–124. <https://doi.org/10.38043/jimb.v7i2.3806>
- [17] Deswanto, V. (2020). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Padang Pariaman. <https://doi.org/10.31219/osf.io/2ruft>
- [18] Jamhari, S. (2010). Upaya Kerja Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Sekretariat Badan Diklat Perhubungan Di Jakarta. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(1), 8–17. <https://doi.org/10.21009/jmp.v1i1.2484>

- [19] Burhan, A., Pujiharti, P., & Meinalisa, D. (2022). Pengaruh Program Pengembangan Dan Pelatihan, Work Experience, Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kompetensi Pegawai Dan Kinerja Pegawai (Peran Motivasi Sebagai Variabel Moderasi). *Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 13(1), 1–14. <https://doi.org/10.36600/rma.v13i1.256>
- [20] Robin, R., Simamora, R., & Suraswan, S. (2024). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat), serta Good Corporate Governance terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai tipe Madya Pabean Belawan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbankan Syariah (JIMPA)*, 4(1), 127–138. <https://doi.org/10.36908/jimpa.v4i1.334>