

Terbit : 15 Desember 2023

Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Medan Marelan

¹Hermelina Ekasari, ²Dinaria br Sembiring, ³Bena br Ginting

^{1, 2, 3}Akademi Informatika dan Komputer Medicom

¹hermelinaekasari@gmail.com, ² dinarias16@gmail.com, ³benagintingmunte@gmail.com,

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Medan Marelan. Penelitian ini menggunakan tiga variabel yang terdiri dari satu variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y), sedangkan variabel bebas yaitu Pendidikan (X_1) Pelatihan (X_2). Jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research* melalui penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan pengaruh antara dua variabel atau lebih. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Kantor Camat Medan Marelan berjumlah 60 orang. Metode pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner dan studi kepustakaan. Analisis data dilakukan dengan uji kualitas data (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik, uji t (uji parsial), uji F (uji simultan). Hasil penelitian ini diperoleh bahwa : uji t Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Medan Marelan adalah 2,140 dan Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Medan Marelan adalah 2,838. Hasil uji F (uji secara simultan) Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Medan Marelan adalah 4,376.

Kata Kunci : Pendidikan , Pelatihan dan Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Kinerja Pegawai yang tinggi akan meningkatkan kinerja suatu instansi, karena kinerja Pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam kemajuan suatu Instansi. Kinerja Pegawai menjadi sangat penting karena penurunan kinerja baik individu maupun kelompok dalam suatu Instansi dapat memberi dampak yang berarti dalam suatu Instansi. Kinerja instansi pemerintah adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian tujuan instansi pemerintah yang telah ditetapkan sebelumnya dan dituangkan dalam rencana, visi, misi instansi pemerintah yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan instansi pemerintah tersebut.

Aparatur Sipil Negara yang bekerja di instansi pemerintah adalah orang yang paling berkontribusi dalam memajukan instansi pemerintah. Setiap kinerja Aparatur Sipil Negara atau kinerja Pegawai Negeri Sipil memiliki pengaruh yang besar dalam mencapai tujuan instansi pemerintah artinya tercapai tidaknya tujuan Instansi Pemerintah dipengaruhi oleh kinerja Aparatur Sipil Negara. Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada dasarnya adalah apa yang dilakukan pegawai sehingga mempengaruhi seberapa banyak mereka berkontribusi kepada instansi pemerintah. Kinerja Pegawai Negeri Sipil yang tidak baik secara langsung akan mempengaruhi Kinerja instansi sehingga mengganggu stabilitas instansi tersebut.

Menurut (Mangkunegara.A.A Anwar Prabu 2017) Kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seorang pegawai dalam suatu instansi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu dan berdasarkan standart suatu instansi. Dan ukuran yang perlu diperhatikan dalam penilaian kinerja antara lain: kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, inisiatif, Kerjasama dan ketaatan.

Diklat dapat berupa diklat prajabatan dan diklat dalam jabatan antara lain diklat kepemimpinan, diklat fungsional dan diklat teknis. Pemerintah yakin perbaikan kinerja pemerintah

dapat terlaksana bila setiap instansi pemerintah menegakkan disiplin PNS. Disiplin tersebut tidak terjadi hanya untuk sementara. Penerapan peraturan disiplin PNS harus tegas dan konsisten. Selain itu diharapkan PNS wajib menjaga dan mengembangkan etika profesinya.

Kecamatan Medan Marelan terletak di bagian utara Kota Medan dan berbatasan langsung dengan Kabupaten Deli Serdang. Berdasarkan Keputusan Gubernur KDH TK I Sumatera Utara Nomor : 138/402/K/SK/1991 tanggal 21 Maret 1991, Kecamatan Medan Marelan dijadikan salah satu kecamatan perwakilan di Kota Medan yaitu pemekaran dari Kecamatan Medan Labuhan, kemudian berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor: 35 tahun 1992 tanggal 2 September 1992 dijadikan menjadi Kecamatan Medan Marelan.

Berdasarkan observasi pada pra penelitian yang telah dilaksanakan di Kantor Camat Medan Marelan sudah baik, hal ini terlihat dari masing-masing pegawai sudah memahami tugas dan tanggung jawab yang diberikan, sehingga setiap pegawai dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik.

Ditinjau dari aspek keterampilan yang dimiliki oleh pegawai Kantor Camat Medan Marelan, masih ada beberapa pegawai yang membebaskan pekerjaannya kepada pegawai yang lain, hal ini disebabkan karena kurangnya keterampilan yang dimiliki oleh pegawai tersebut, hal ini disebabkan karena kurangnya keterampilan yang dimiliki oleh pegawai tersebut, serta adanya kebiasaan pegawai yang sering menunda-nunda pekerjaan yang hingga akhirnya pekerjaan semakin bertambah.

Fenomena tersebut tampaknya sudah menjadi kebiasaan dari pegawai, sehingga sangat berdampak terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Medan Marelan. Apabila hal tersebut dibiarkan, maka visi dan misi yang diemban oleh Kantor Camat Medan Marelan tidak akan tercapai.

Salah satu faktor yang dianggap penting bagi peningkatan kinerja Pegawai Kantor Camat Medan Marelan yaitu adanya pendidikan dan juga pelatihan bagi pegawai. Pegawai diharapkan menyukai tantangan dan mampu memecahkan permasalahan dalam pekerjaannya dengan lebih baik dan pada akhirnya dapat mendukung tercapainya kinerja pegawai melalui kompetensi kerja yang memuaskan.

Menurut (Mangkunegara.A.A Anwar Prabu 2017) Pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan umum dan pemahaman terhadap lingkungan kehidupan manusia secara menyeluruh dan proses pengembangan pengetahuan, kecakapan/keterampilan, pikiran, watak, karakter dan sebagainya". Pendidikan dan pelatihan adalah merupakan proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka peningkatan kemampuan pegawai yang meliputi pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku yang diperlukan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Berdasarkan keadaan tersebut dan melihat begitu pentingnya kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh pendidikan dan pelatihan maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada tentang "Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Medan Marelan".

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Pegawai

Rivai dan Basri dalam Iqbal Tanjung,dkk (2022) mengartikan kinerja merupakan kemauan individu ataupun sejumlah individu dalam mengerjakan sebuah aktivitas serta membuat penyempurnaan menurut tanggung jawab dan hasil sebagaimana harapan.

Pendidikan

Purwanto dalam Iqbal Tanjung, dkk (2022) juga mengartikan pendidikan merupakan sebuah tahapan yang mengakibatkan adanya perubahan atau tingkah laku serta kecakapan yang baru.

Pelatihan

Menurut Veithzal Rivai (2009), pelatihan adalah elemen pendidikan yang berkaitan tahap belajar guna mendapatkan serta menambah keterampilan di samping pendidikan yang ada dan waktu yang lebih cepat dengan fokus pada praktek dibandingkan teori.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono dalam (Manullang 2014) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.” Dapat disimpulkan bahwa sampel merupakan bagian dari populasi yang mempunyai karakteristik dan sifat yang mewakili seluruh populasi yang ada. Berdasarkan definisi ini maka jumlah sampel dalam penelitian ini seluruh Pegawai Kantor Camat Medan Marelan sebanyak 60 Pegawai berstatus PNS.

Sumber Data, Variabel dan Skala Pengukurannya Sumber Data

Adapun mengenai sumber data dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi :

- a. Data Primer
- b. Data Sekunder

Variabel

Variabel dalam penelitian adalah :

Variabel bebas (Variabel Independen)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebasnya adalah “Pendidikan “ yang diberi simbol X1 “ Pelatihan “ yang diberi simbol X2.

Variabel terikat (variabel Dependen)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikatnya adalah “Kinerja Pegawai “ yang diberi simbol Y.

Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan skala likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau karyawan tentang fenomena sosial. Dengan menggunakan skala pengukuran ini maka nilai variabel yang diperoleh dari jawaban responden terhadap kuesioner dapat diukur dengan instrumen tertentu, dapat dinyatakan dengan angka sehingga lebih akurat, efisien dan komunikatif.

Skala likert menurut Sugiyono dalam (Manullang 2014) adalah skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Uji Hipotesis

Pembuktian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t dan uji F sebagai berikut

Uji t (t-test)

Uji t ini digunakan untuk membuktikan pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen, dimana apabila nilai t hitung lebih besar dari t tabel menunjukkan diterimanya hipotesis yang diajukan.

Untuk melakukan uji keberartian korelasi variabel pendidikan dan pelatihan secara sendiri-sendiri atau parsial digunakan uji-t. Untuk menguji signifikansi pengaruh, maka perlu diuji signifikansinya dengan rumus uji t seperti rumus berikut :

$$\begin{aligned} \text{Dimana :} \quad & t \text{ hitung} &= \text{nilai } t \\ & r &= \text{Nilai koefisien korelasi} \\ & n &= \text{Jumlah sampel} \end{aligned}$$

Uji F (F -test)

Uji F digunakan pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat.

Untuk menguji keberartian korelasi untuk dua variabel bebas secara bersama-sama yang dihubungkan dengan variabel terikat digunakan uji F (Sudjana, 2005:385)

$$\begin{aligned} \text{Dimana :} \quad & R^2 &= \text{koefisien korelasi berganda dikuadratkan} \\ & n &= \text{jumlah sampel} \\ & k &= \text{jumlah variabel bebas} \end{aligned}$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini ada 3 (tiga). Pengujian terhadap hipotesis pertama dan kedua untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dengan menggunakan uji parsial (t-hitung) dan pengujian terhadap hipotesis ketiga untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen dengan menggunakan uji simultan (F-hitung).

Uji t-Statistik (Parsial)

Koefisien regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel pendidikan dan pelatihan kerjasecara parsial terhadap produktivitas pegawai. Untuk menguji signifikansi koefisien regresi digunakan t-hitung. Apabila probabilitas kesalahan dari t-hitung lebih kecil dari tingkat signifikansi tertentu (signifikan 5%), maka variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Uji t pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Uji t dilakukan dengan hipotesis sebagai berikut :

- Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak ada pengaruh secara parsial.
- Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya ada pengaruh secara parsial.

Nilai t-hitung akan dibandingkan dengan t-tabel dengan kriteria yaitu:

H_0 diterima jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak (H_1 diterima) jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

t_{tabel} diperoleh dengan derajat bebas = $n - k$

n = jumlah sampel yaitu 60 data

k = jumlah variabel yang digunakan, $k = 3$

$n - k = 60 - 3 = 57$

Uji t yang digunakan adalah uji satu arah dengan $\alpha = 5\%$ maka $t_{tabel} 5\%$ (57) adalah 1,672

Output uji t dapat dilihat pada Tabel dibawah ini :

Hasil dari perhitungan koefisien regresi menggunakan program SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji-t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	St d. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	19.984	2.719		7.353	.000		
Pendidikan	.312	.156	.249	2.140	.016	.982	1.007
Pelatihan	.152	.079	.240	2.838	.017	.982	1.007

aDependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah dengan SPSS ver17

Berdasarkan pada tabel uji t di atas, untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut:

Nilai t_{hitung} variabel Pendidikan bernilai 2,140 sedangkan t_{tabel} bernilai 1,672 dengan nilai signifikan $0,016 < 0,05$. Hal ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,140 > 1,672$. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Pendidikan secara uji t (uji parsial) bernilai positif yang ditunjukkan dengan hubungan searah dengan variabel Kinerja Pegawai dan berpengaruh signifikan sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Nilai t_{hitung} variabel Pelatihan bernilai 2,838 sedangkan t_{tabel} bernilai 1,672 dengan nilai signifikan $0,015 < 0,05$. Hal ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,838 > 1,672$. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan secara uji t (uji parsial) bernilai positif yang ditunjukkan dengan hubungan searah dengan variabel Kinerja Pegawai dan berpengaruh signifikan sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Uji F (Simultan)

Untuk menganalisis besarnya pengaruh variabel independen yaitu pendidikan dan pelatihan kerjasecara simultan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja pegawai, digunakan uji F-hitung. Apabila probabilitas tingkat signifikansi uji F-hitung lebih kecil dari tingkat signifikansi tertentu yakni 5%, maka pengaruh variabel independen yaitu pendidikan dan pelatihan kerja secara simultan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja pegawai adalah signifikan.

Alat uji yang digunakan untuk menerima atau menolak hipotesis, yaitu nilai F_{hitung} dibandingkan dengan nilai F_{tabel} dengan kriteria yaitu :

a. H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

b. H_0 ditolak (H_1 diterima) jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

F_{tabel} diperoleh dengan derajat bebas ($df_1 = k - 1$)

n = jumlah sampel yaitu 60 data

k = jumlah variabel yang digunakan, $k = 3$

$df_1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$ dan $df_2 = n - k = 60 - 3 = 57$

Uji F yang digunakan adalah uji satu arah dengan $\alpha = 5\%$ maka $F_{tabel} 5\% (2 ; 57)$ adalah 3,16.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil Uji-F
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Si g.
1 Regression	27.882	2	13.941	4.376	.019 ^a
Residual	185.852	57	3.352		
Total	213.733	59			

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Pendidikan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah dengan SPSS

Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa nilai F-hitung sebesar $4,376 > F_{tabel}$ (3,16) dengan signifikansi F sebesar 0,019 dengan probabilitas $< 0,05$. Hal ini berarti variabel-variabel bebas yang mencakup variabel pendidikan dan pelatihan kerja secara simultan dan positif signifikan mempengaruhi variabel kinerja pegawai. Dengan demikian hasil uji F mendukung hipotesis ketiga yang dikemukakan.

Pembahasan

Berdasarkan hasil uji analisis menggunakan bantuan program SPSS, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Pengaruh Variabel Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan uji hipotesis secara parsial yang telah dilakukan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji t dimana nilai t-hitung sebesar 2,140 dan t-tabel 1,672. Sehingga hipotesis awal yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel Pendidikan terhadap kinerja Pegawai terbukti kebenarannya.

Nilai t_{hitung} variabel Pendidikan bernilai 2,140 sedangkan t_{tabel} bernilai 1,672. Hal ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,140 > 1,672$ dengan nilai signifikan 0,05. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Pendidikan secara uji t (uji parsial) bernilai positif yang ditunjukkan dengan hubungan searah dengan variabel Kinerja Pegawai dan berpengaruh signifikan sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Hal ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh (Gunawan 2020) yang menyatakan secara parsial variabel Pendidikan terbukti secara positif dan signifikan mempengaruhi variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai Pada Kantor KPP Setiabudi Jakarta Selatan.

Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nurmayadi 2020) hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Pendidikan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Di Bagian PLP Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan.

Pendidikan sangat penting untuk mendukung kinerja pegawai, karena pendidikan akan mempengaruhi pola pikir, kemampuan dan daya kreativitas dalam melakukan tugas. Pendidikan merupakan pengetahuan bukan secara langsung dengan tegas, akan tetapi juga landasan untuk mengembangkan diri serta kemampuan memanfaatkan semua sarana yang ada disekitar perusahaan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Wursanto, (2003:61) pendidikan yang memadai diharapkan mampu mengatasi berbagai kesulitan dan tekanan dalam jangka panjang sehingga pekerjaan selesai mencapai hasil dan tepat waktu. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang secara tepat waktu.

Dari apa yang telah diuraikan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa pendidikan yang baik dan tepat merupakan salah satu aset penting yang harus dimiliki oleh Kantor Camat Medan Marelan.

2. Pengaruh Variabel Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan uji hipotesis secara parsial yang telah dilakukan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini ditunjukkan Nilai t_{hitung} variabel Pelatihan bernilai 2,838 sedangkan t_{tabel} bernilai 1,672. Hal ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,838 > 1,672$ dengan nilai signifikan 0,05. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan secara uji t (uji parsial) bernilai positif yang ditunjukkan dengan hubungan searah dengan variabel Kinerja Pegawai dan berpengaruh signifikan sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji t dengan nilai t-hitung sebesar 2,838 dan t-tabel 1,672. Sehingga hipotesis awal yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai terbukti kebenarannya.

Menurut hasil penelitian (Cahyaningrum 2021) Secara Parsial terdapat pengaruh pelatihan terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Karyawan Perusahaan Surat Kabar Di Kota Surakarta) dan sejalan dengan hasil penelitian tersebut (Gunawan 2020) menyatakan bahwa terdapat pengaruh Pelatihan terbukti secara positif dan signifikan mempengaruhi variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai Pada Kantor KPP Setiabudi Jakarta Selatan.

Selanjutnya hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hadjri and Perizade 2019) bahwa Pelatihan berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank Sumsel Babel Syariah. Dan penelitian (Umiyati, Anwar, and Ustadztama 2020) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pemeriksa pada Direktorat Jendral Pajak.

Menurut Mangkuprawira (2005:135) berpendapat bahwa pelatihan bagi karyawan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu dalam melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik sesuai dengan standar. Pelatihan meningkatkan kemampuan, kompetensi, keterampilan produktivitas organisasi, dan kinerja karyawan menjadi baik yang kemudian akan menciptakan efektivitas dan efisiensi dalam setiap bidang kerjadan akan membawa kesuksesan bagi organisasi dalam mencapai tujuan.

Kinerja pegawai yang tinggi merupakan salah satu tujuan yang ingin dicapai oleh instansi tercapai atau tidaknya tujuan instansi itu tergantung dari sumberdaya manusia yang ada pada instansi itu. Instansi yang memiliki kinerja yang tinggi adalah instansi yang memiliki kinerja yang tinggi. Meningkatkan kinerja melalui pegawai berarti menciptakan iklim kebersamaan dalam instansi tersebut.

Dari apa yang telah diuraikan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa pelatihan yang tepat bagi pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai Kantor Camat Medan Marelan

KESIMPULAN

Hasil penelitian melalui statistik Uji t (student t-test) dibuktikan bahwa Kualitas Pelayanan (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Pelanggan (X) pada Seoul Korean Restaurant Palembang dengan taraf kepercayaan 95%. Hal ini menunjukkan bahwa pelayanan yang berkualitas berperan penting dalam membentuk kepuasan konsumen, selain itu juga erat kaitannya dalam menciptakan keuntungan bagi perusahaan. Semakin berkualitas pelayanan yang diberikan oleh perusahaan maka kepuasan yang dirasakan oleh pelanggan akan semakin tinggi.

REFERENSI

- Cahyaningrum, Bambang Nur. 2021. "ANALISIS PENGARUH PELATIHAN, PENGAYAAN DAN ROTASI PEKERJAAN PADA KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan Perusahaan Surat Kabar Di Kota Surakarta)." *Jurnal Penelitian Humaniora* 25 (1). <https://doi.org/10.21831/hum.v25i1.29168>.
- Gunawan, Andri. 2020. "Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor KPP Setiabudi Jakarta Selatan." *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen* 8 (1). <https://doi.org/10.37932/j.e.v8i1.14>.
- Hadjri, Ichsan Muhammad, and Badia Perizade. 2019. "Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank Sumsel Babel Syariah." *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS SRIWIJAYA* 16 (3). <https://doi.org/10.29259/jmbs.v16i3.7377>.
- Iqbal Tanjung, Agussalim, Dina Adawiyah. 2022. "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan BANK NAGARI CABANG PASAR RAYA PADANG. *JM*, Vol 4, No. 2. <https://ejurnal-unespadang.ac.id/index.php/MJ/article/view/578>.
- Mangkunegara.A.A Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung*. Vol. 53.
- Manullang, Marihot & Pakpahan, Manuntun. 2014. *Metodologi Penelitian: Proses Penelitian Praktis*. Edited by Ciptapustaka Media. BANDUNG: Ciptapustaka Media: Bandung .
- Nurmayadi, Andi. 2020. "Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Di Bagian PLP Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan." *JURNAL ILMU ADMINISTRASI PUBLIK DAN BISNIS* 1 (1).
- Umiyati, Hesti, Kasful Anwar, and Maulia Githa Ustadztama. 2020. "PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PEMERIKSA PADA DIREKTORAT JENDERAL PAJAK." *Jurnal Sekretari & Administrasi (Serasi)* 18 (2).
- Rivai, Veithzal dan Basri. 2005. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. PT Rajagrafindo Persada. Jakarta
- Simamora, Henry, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Yogyakarta : STIE YKPN.
- Sugiyono,. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung : Penerbit Alfabeta
- _____, 2010. *Metode Penelitian Administrasi Edisi II*. Bandung: CV. Alfabeta.
- _____, 2005 *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Wibowo, 2007, *Manajemen Kinerja Edisi Kedua* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Widodo, Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:Pustaka Pelajar.