



## Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Enrekang

Ruspratiwi <sup>1</sup>, Agung Widhi Kurniawan <sup>2</sup>, Burhanuddin <sup>3</sup>,  
Hj. Siti Hasbiah <sup>4</sup>, Uhud Darmawan Natsir <sup>5</sup>  
Prodi Manajemen, Universitas Negeri Makassar,

Jl.A.P. Pettarani,9022, Kota Makassar, Sulawesi Selatan, Indonesia.

Korespondensi Penulis : [ruspratiwii@gmail.com](mailto:ruspratiwii@gmail.com)

**Abstract**, *the This research aims to analyze the influence of education and training on improving employee performance. The sample used in this research was 30 employees of the Enrekang Regency Regional Financial Management Agency. The data collection technique used in this research used observation and questionnaire methods. The analysis technique used in this research is multiple linear regression using Statistical Product and Service Solution (SPSS). The results of this research are that employee education (X1) has a positive and significant effect on the performance of employees of the Enrekang Regency Regional Financial Management Agency. Employee training (X2) has a positive and significant effect on the performance of Enrekang Regency Regional Financial Management Agency employees. Employee education (X1) and training (X2) have a positive and significant effect on employee performance (Y) of the Regional Financial Management Agency of Enrekang Regency.*

**Keyword:** Education, Training, Performance

**Abstrak**, Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 30 pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Enrekang. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan metode observasi dan angket. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda dengan menggunakan Statistical Product and Service Solution (SPSS). Hasil penelitian ini Pendidikan (X1) pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Enrekang. Pelathian (X2) pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Enrekang. Pendidikan (X1) dan pelathian (X2) pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Enrekang.

**Kata kunci:** Pendidikan, Pelatihan, Kinerja

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu komponen administrasi yang dapat menjadi instrumen dalam bentuk administrasi seperti penataan vital, kemajuan administrasi dan perbaikan organisasi. Aspek-aspek dalam manajmen sangat berkaitan erat satu sama lain, sehingga sulit untuk dibahas secara terpisah. Sumber Daya Manusia merupakan salah satu elemen utama dari organisasi, Sumber Daya Manusia lebih penting dan utama dari pada elemen lainnya seperti model, teknologi dan bahkan finansial.

Dengan begitu pentingnya Sumber Daya Manusia dalam organisasi, maka perlu ada pemberian pelatihan secara khusus kepada setiap Sumber Daya Manusi dalam organisasi atau lembaga agar setiap Sumber Daya Manusia dapat lebih berdaya guna dan berhasil guna. Tanpa

pemberian pembekalan atau pelatihan kepada Sumber Daya Manusi, akan mengakibatkan besarnya potensi Sumber Daya Manusia tidak dapat berdaya guna dan berhasil guna. Dalam organisasi, tidak jarang dijumpai Sumber Daya Manusia baru yang tidak mengerti tentang peranan dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, kepada setiap Sumber Daya Manusia sebelum melaksanakan suatu pekerjaan akan diberikan pembekalan berupa Diklat yang menjurus untuk meningkatkan kemampuan Sumber Daya Manusia dalam melaksanakan tugasnya.

Sumber Daya Manusia di instansi pemerintahan dikenal dengan istilah Aparatur Sipil Negara (ASN), Aparatur Sipil Negeri terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K). Sebagai Sumber Daya Manusia yang bekerja dalam instansi pemerintahan Maka kapasitas Sumber Daya Manusia merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan. Untuk memajukan kemampuan Perangkat Penghormatan Negara, maka Pengajaran dan Persiapan (Pelatihan) merupakan salah satu pilihan yang dilaksanakan agar Perangkat Penghormatan Negara dapat bekerja lebih profesional dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, kinerja lebih meningkat, menguasai segala tugas pokok yang diberikan serta mengetahui norma-norma atau aturan yang harus dipatuhi sebagai seorang Aparatur Sipil Negara.

Diklat Aparatur Sipil Negara merupakan hal penting untuk meningkatkan kapasitas Aparatur Sipil Negara, sehingga Diklat Aparatur Sipil Negara harus dipersiapkan dengan baik dengan memperhatikan tiga hal pokok yakni persiapan, perencanaan, pelaksanaan serta evaluasi. Perencanaan Diklat harus dirancang sebaik mungkin karena perencanaan merupakan hal paling mendasar yang menentukan keberhasilan Diklat. Dalam perencanaan kegiatan Diklat dibutuhkan suatu Analisis Kebutuhan yang akan menentukan tujuan diselenggarakannya Diklat, materi-materi Diklat yang diperlukan oleh pengguna jasa Diklat, target peserta Diklat dan instruktur atau pengajar yang menjadi pembimbing atau memberikan pelajaran serta perlengkapan lainnya yang dibutuhkan.

Diklat pada kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Enrekang diprogramkan setiap tahunnya untuk setiap pegawai. Diklat diharapkan dapat meningkatkan kinerja di dalam pengelolaan Keuangan Daerah. Dengan pemberian Diklat, diharapkan Aparatur Sipil Negara dapat lebih memahami pengelola keuangan baik pada tingkat pusat Provinsi maupun Daerah. Sebagai tujuan akhir dari pemberian diklat maka diharapkan pengelolaan keuangan Daerah dapat lebih Efektif, Efisien, Transparansi dan Akuntabel. Dalam hal itu perlu selalu diberikan Diklat agar kinerjanya dapat lebih optimal dan profesional. Diklat dapat berupa diklat penyusunan anggaran, Diklat penyusunan RKA dan DPA, Diklat

pembukuan dan pelaporan keuangan daerah, Diklat Inventarisasi daerah, Diklat Bendahara keuangan daerah, dan Diklat penyusunan neraca keuangan daerah.

Pelaksanaan Diklat Aparatur Sipil Negara pada kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Enrekang masih mengalami berbagai kendala seperti masih terbatasnya anggaran yang tersedia, beberapa Pegawai Negeri Sipil dimutasi ketempat lain setelah mengikuti Diklat, hal tersebut berpengaruh terhadap keberhasilan atau tercapainya tujuan Diklat yaitu meningkatnya kinerja pegawai pada kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Enrekang.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Pendidikan dan Pelatihan**

Proses Pendidikan dan Pelatihan adalah usaha sistematis yang diselenggarakan, dirancang, dan dilakukan oleh masyarakat untuk mengkomunikasikan informasi, nilai-nilai, sikap dan kemampuan kepada para ahli dalam memahami bidangnya, sebagai ikhtiar dan upaya untuk mengaktifkan dan menciptakan potensi diri serta perubahan-perubahan yang terjadi dalam diri manusia.

Menurut Faud Hasan (2011:1), Pendidikan bisa menjadi ikhtiar manusia untuk mengembangkan dan menciptakan kemungkinan-kemungkinan karakter yang besar dengan nilai-nilai yang ada dalam masyarakat dan budaya yang tercipta dalam kehidupan dan kehidupan yang terjadi dalam wadah yang bersifat instruktif. Selain itu, sependapat dengan Hasbullah (2012:2) Pendidikan adalah proses pembentukan kecakapan fundamental secara intelektual dan emosional kearah alam dan sesama manusia.

pelatihan menurut Simamora (2006:27), adalah proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan. Simanjuntak (2005:43), mencirikan persiapan sebagai bagian dari investasi Aset Manusia, untuk memajukan kapasitas dan bakat kerja sehingga dapat memajukan pelaksanaan yang representatif. Persiapan biasanya dilakukan dengan modul pendidikan yang disesuaikan dengan keinginan jabatan, diberikan dalam waktu yang umumnya singkat, untuk mempersiapkan seseorang dengan kemampuan kerja.

Pendapat Hamid, (2019). Pendidikan dan Pelatihan adalah “Suatu proses pembinaan pengertian dan pengetahuan terhadap kelompok fakta, aturan serta metode yang terorganisasikan dengan mengutamakan pembinaan, kejujuran, dan keterampilan”. Pendidikan dan Pelatihan adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka mengubah kompetensi kerja seseorang sehingga ia dapat berprestasi lebih baik dalam jabatannya. Peraturan

Menteri Agama Nomor 27 Tahun 2015 Pasal 1 menjelaskan bahwa “Pendidikan dan Pelatihan yang selanjutnya disebut Diklat ialah penyelenggaraan pembelajaran dan pelatihan dalam rangka mengembangkan kompetensi pegawai sesuai persyaratan jabatan masing-masing”.

### **Indikator Pendidikan**

Undang-Undang Kerangka Pengajaran Nasional No. 20 Tahun 2003, petunjuk instruktif terdiri dari jenjang pendidikan dan keselarasan jurusan, jenjang pendidikan adalah tahapan pembelajaran yang diputuskan berdasarkan tingkat kemajuan peserta didik, tujuan yang ingin dicapai, dan kemampuan yang diciptakan, yang meliputi tingkat instruktif dan kewajaran jurusan, jenjang pendidikan ialah tahapan pengajaran yang diputuskan berdasarkan tingkat kemajuan peserta didik, tujuan yang ingin dicapai, dan:

1. Pendidikan dasar, yaitu jenjang pendidikan awal di tengah-tengah 6 (enam) tahun lamanya sekolah anak yang mendasari jenjang pendidikan tambahan.
2. Pendidikan penunjang, jenjang pendidikan penunjang, pendidikan esensial.
3. Pendidikan tinggi, yaitu jenjang pendidikan setelah pendidikan tambahan yang diberikan oleh perguruan tinggi.

### **Indikator pelatihan**

indikator-indikator pelatihan sumber daya manusia yang diterapkan menurut Mangkunegara, 2013:62 antara lain sebagaimana berikut:

1. Tujuan Pelatihan dan sarana  
Tujuan persiapan harus konkrit dan terukur, oleh karena itu persiapan yang akan dilaksanakan bertujuan untuk memajukan keterampilan kerja sehingga anggota mampu mewujudkan pelaksanaan yang maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap moral kerja yang harus dihubungkan.
2. Materi  
Persiapan materi dapat meliputi administrasi, administrasi naskah, penelitian otak, kerja, komunikasi kerja, pengajaran dan moral kerja, administrasi kerja, dan pengumuman kerja.
3. Metode yang digunakan  
Strategi persiapan yang digunakan dapat berupa strategi persiapan dengan metode partisipatif, yaitu mengumpulkan wacana, konferensi, rekreasi, bermain peran (pameran), dan diversifikasi, latihan di kelas, ulangan, kerja kelompok, dan kunjungan pertimbangan (studi banding).

### **Kinerja Pegawai**

Menurut mangkunegara (2007:67) bahwa, “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan

tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Wilson (2012:231) bahwa, “Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (job requirement)”.

Menurut Robert dan Jackson (2002:78) kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada perusahaan yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, sikap kooperatif.

### **Indikator kinerja**

Menurut Mangkunegara (2009:67), indikator kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kualitas kerja, merupakan seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang harus dikerjakan.
2. Kuantitas kerja, adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Kerja sama, kegiatan yang dilakukan secara bersama-sama dari berbagai pihak untuk mencapai tujuan bersama.
4. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

### **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian Kuantitatif. Penelitian kuantitatif menurut Kurniawan (2016:18), merupakan penelitian yang terstruktur dan mengkuantifikasikan data untuk dapat digeneralisasikan. Data kuantitatif dimaksudkan untuk membuat generalisasi terhadap populasi yang diteliti. Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui dan menentukan informasi dan memberikan gambaran bagaimana pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Enrekang.

#### **Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Enrekang yang beralamat di Pinang, Kecamatan Enrekang, Sulawesi Selatan. Penelitian ini akan dilaksanakan pada bulan September hingga Oktober 2023.

#### **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai di kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Enrekang berjumlah 30 orang. Sementara itu, peneliti mengambil

sampel dengan teknik sampling jenuh. Sampling jenu adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Karena jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30 orang.

### **Defenisi Operasional Variabel**

Menurut Kurniawan (2016:90), defenisi operasional ialah suatu defenisi yang didasarkan pada karakteristik yang dapat diobservasikan dari apa yang sedang didefinisikan atau menerjemahkan sebuah konsep variabel ke dalam instrumen pengukuran.

Variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini dibagi menjadi dua kelompok, yaitu Variabel Overending atau variabel (X). Dua variabel yang paling penting atau dominan dalam penelitian ini adalah pendidikan (X1) dan pelatihan (X2). Variabel kepunyaan atau variabel (Y), Variabel kunci atau key dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Dalam proses pengumpulan data dalam penelitian ini adalah :

#### 1. Observasi

Metode ini digunakan untuk memperoleh data dengan melakukan pengamatan langsung pada lokasi penelitian, kemudian membuat pencatatan untuk memperoleh gambaran yang lebih jelas dan memberikan petunjuk-petunjuk untuk mendukung data yang diolah lebih lanjut.

#### 2. Wawancara

Teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tanya-jawab secara langsung antara peneliti dan narasumber atau sumber data.

#### 3. Kuesioner/angket

Teknik pengumpulan data secara tidak langsung, berisi daftar-daftar pertanyaan atau pernyataan yang disusun secara sistematis yang harus dijawab atau direspon oleh responden

#### 4. Dokumentasi

Teknik pengumpulan data dengan menggunakan dokumentasi yang dimiliki oleh sumber data.

### **Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas Untuk mengukur tidak validnya dapat dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor pada pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel sehingga hipotesis yang dapat digunakan yaitu :

Ha : Skor butir pertanyaan berkorelasi positif dengan total skor konstruk.

Ho : Skor pertanyaan tidak berkorelasi positif dengan total konstruk.

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel untuk tingkat signifikansi 5 persen dari degree of freedom ( $df$ ) =  $n-2$  dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  table maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya bila  $r$  hitung  $<$   $r$  table maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2005:56). Uji Reliabilitas pengukuran dilakukan dengan cara one shot atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS uji statistik Cronbach Alpha ( $\alpha$ ). Suatu variabel atau konstruk dikatakan reliable jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $>0,60$  (Ghozali,2005:60). Uji Normalisasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residu memiliki distribusi normal (Ghozali,2005:132). Sehingga uji normalisasi, data yang digunakan pada penelitian ini adalah model regresi. Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen. Dalam uji multikolinearitas dipenelitian ini menggunakan Tolerance value dan VIF (Varians Informativa Factor). Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residu pengamatan satu ke pengamatan yang lain. Apakah variasi residu dari suatu pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homokedastisitas, dan jika varians berbeda maka disebut Heterokedastisitas. Uji Hipotesis terdiri dari, Regresi Linear Berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen atau pengaruh antara pendidikan ( $X_1$ ) dan pelatihan ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ). Uji  $t$  dipakai untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, apakah berpengaruh signifikan atau tidak. Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Untuk mengetahui hasil signifikansi atau tidak dapat dilihat dengan kriteria pengujian:

- a. Jika  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel, maka tidak ada pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Jika  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel, maka ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- b. Atau jika nilai sig  $<$  0,05 maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Jika nilai sig  $>$  0,05 maka variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Uji  $f$  pengujian menghubungkan variabel bebas ( $X$ ), yang terdiri dari instruksi ( $X_1$ ), persiapan ( $X_2$ ), secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi perubahan nilai variabel bawahan ( $Y$ ), yaitu perwakilan pelaksanaan, apakah dampaknya patut diperhatikan atau tidak. Untuk mengetahui hasilnya signifikan atau tidak dapat dilihat dengan kriteria pengujian:

- a. Jika nilai signifikansi  $<$  0,05 atau  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel, maka dari itu variabel bebas secara simultan mempunyai dampak kepada variabel terikat.

b. Jika nilai signifikan  $>$  atau  $F$  hitung  $<$   $F$  tabel, maka variabel bebas secara simultan tidak mempunyai dampak kepada variabel terikat.

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan seberapa besar besarnya pengaruh antara variabel dependen ( $Y$ ) dengan variabel independen ( $X$ ), atau seberapa besar komitmen variabel independen ( $X$ ) terhadap variabel bawahan ( $Y$ ).  $R$  harga terletak di antara dan 1. Jika  $R$  harga mendekati 0 maka pengaruh variabel otonom terhadap variabel bawahan akan semakin lemah. Jika  $R$  mendekati 1 maka dampaknya akan lebih kuat. Namun jika  $R$  Square pendek (-) maka dapat dikatakan tidak ada pengaruh  $X$  terhadap  $Y$ .

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Validitas		Keterangan
		r hitung	r tabel	
Pendidikan (X1)	X1.1	0.767	1,701	Valid
	X1.2	0.615	1,701	Valid
	X1.3	0.82	1,701	Valid
	X1.4	0.746	1,701	Valid
	X1.5	0.677	1,701	Valid
	X1.6	0.703	1,701	Valid
Pelatihan (X2)	X2.1	0.708	1,701	Valid
	X2.2	0.555	1,701	Valid
	X2.3	0.848	1,701	Valid
	X2.4	0.465	1,701	Valid
	X2.5	0.478	1,701	Valid
	X2.6	0.848	1,701	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y1.1	0.748	1,701	Valid
	Y1.2	0.474	1,701	Valid
	Y1.3	0.353	1,701	Valid
	Y1.4	0.772	1,701	Valid
	Y1.5	0.358	1,701	Valid
	Y1.6	0.699	1,701	Valid
	Y1.7	0.749	1,701	Valid
	Y1.8	0.344	1,701	Valid

*Sumber: Hasil Output SPSS 25,00*

Hasilnya, dapat disimpulkan bahwa semua indikasi atau pernyataan yang disajikan untuk semua variabel adalah valid, dan analisis tambahan dapat dilakukan.

### Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
Pendidikan X1	0,816	Reliabel
Pelatihan X2	0,730	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,698	Reliabel

*Sumber: Hasil Output SPSS 25,00*

Hasilnya, seluruh indikator atau pernyataan terhadap variabel independen dan dependen dinyatakan valid atau dapat dipercaya sebagai alat ukur.

## Uji Normalitas

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		30
Normal	Mean	0.000000
Parameters <sup>a,b</sup>	Std.	1.72962732
	Deviation	
Most	Absolute	0.140
Extreme	Positive	0.076
Differences	Negative	-0.140
Test Statistic		0.140
Asymp. Sig. (2-tailed)		.138 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.  
 b. Calculated from data.  
 c. Lilliefors Significance Correction.

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai Asymp. tanda tangan. (2-tailed) variabel penelitian sebesar 0,138 lebih dari 0,05 (Asymp. Sig. > 0,05), artinya seluruh data variabel dalam penelitian ini berdistribusi normal.

## Uji Heteroskedastisitas (Uji Glesjer)

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	0.482	1.776		
1 Pendidikan	-0.03	0.073	-0.083	-0.39	0.699
Pelatihan	0.068	0.073	0.197	0.92	0.364

a. Dependent Variable: Hetero

Sumber : Data olahan SPSS 23 (2023)

Hasil uji Heteroskedastisitas diketahui bahwa nilai signifikansi pada variabel Pendidikan adalah  $0.699 > 0,05$ , dan Pelatihan adalah  $0.364 > 0,05$  artinya tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi sehingga pengujian ini memenuhi dari pengujian asumsi klasik pada uji heteroskedastisitas.

## Hasil Uji Multikolinearitas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Pendidikan	0.792	1.262
Pelatihan	0.792	1.262

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : hasil olah data SPSS versi 23 (2023)

Hasil uji multikolinearitas , untuk nilai tolerance > 0.10 dan nilai VIF <10, Maka dapat di simpulkan bahwa model regresi linear tidak terjadi multikolinearitas.

## Hasil uji regresi linear berganda

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	8.432	2.987
	Pendidikan	0.286	0.123
	Pelatihan	0.7	0.123

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPSS 25.00

Hasil uji regresi linear berganda, nilai konstanta sebesar 8.432 artinya jika variabel independen yaitu Pendidikan dan pelitan nilainya adalah (nol) maka pengaruh terhadap Kinerja pegawai (Y) sebesar 8.432 satuan. Koefisien regresi variabel Pendidikan (X1) sebesar 0,286 (28,2%); Artinya jika variabel Pendidikan mengalami kenaikan sebesar 1% maka variabel Kinerja Pegawai mengalami kenaikan sebesar 28,2%; dengan asumsi nilai variabel independen tetap konstan. Koefisien regresi variabel Pelatihan (X2) sebesar 0,700 (70,0%); Artinya jika variabel pelatihan meningkat sebesar 1% maka variabel kinerja pegawai akan meningkat sebesar 70,0%; dengan asumsi nilai variabel independen tetap konstan.

## Hasil uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	8.432	2.987		2.822	0.009
	Pendidikan	0.286	0.123	0.275	2.323	0.028
	Pelatihan	0.700	0.123	0.674	5.688	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil uji t terdapat hubungan yang cukup besar antara variabel pendidikan (X1) dan pelatihan (X2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

## Uji T (Simultan)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	201.943	2	100.972	31.424	.000 <sup>b</sup>
	Residual	86.757	27	3.213		
	Total	288.700	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Pendidikan

Sumber: Diolah oleh peneliti menggunakan aplikasi SPSS 25

Hasil uji T(simultan) Pernyataan Hipotesis ketiga Terdapat pengaruh antara pendidikan dan pelatihan secara simultan terhadap terhadap kinerja pegawai terhadap Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Enrekang.

## Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.836 <sup>a</sup>	0.699	0.677	1.79254

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Pendidikan

*Sumber: Diolah oleh peneliti menggunakan aplikasi SPSS 25*

Determinasi (R<sup>2</sup>), diperoleh nilai R sebesar 0,836 yang menunjukkan adanya hubungan sebesar 83,6% antara variabel independen dan dependen. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa korelasi antara independen dan dependen adalah besar. Hasilnya, persamaan regresi linier berganda pada tabel R square mempunyai nilai sebesar 0,699 atau 69,9% yang menunjukkan bahwa variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Sedangkan sisanya sebesar 30,4% dijelaskan oleh variabel di luar cakupan penelitian.

## Pembahasan

### Pendidikan terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan artikulasi responden terhadap pertanyaan survei, masih banyak perwakilan yang kecewa dengan beban kerja yang diberikan kantor. Hal ini dapat disebabkan karena beban kerja yang diberikan tidak sesuai dengan tingkat instruksi terakhir karyawan sehingga keterlibatan perwakilan kesulitan dalam menyelesaikan tugas. Hal ini akan mengakibatkan menurunnya kinerja pekerja yang dapat berdampak buruk bagi organisasi. Oleh karena itu, kantor-kantor perlu memberikan arahan dan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan masing-masing pekerja sesuai dengan bidangnya sehingga para pegawai memiliki semangat kerja dan terbujuk untuk bekerja lebih baik.

### Pelatihan terhadap kinerja pegawai

Pada tabel diatas variabel Pelatihan (X<sub>2</sub>) menunjukkan Thitung sebesar 5.688 sementara itu nilai Ttabel = 1,697 maka Thitung > Ttabel dan nilai signifikansi yaitu 0.000 < 0.05 Selanjutnya dapat disimpulkan bahwa Persiapan (X<sub>2</sub>) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap pelaksanaan kerja pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah Pemerintahan Enrekang. Dalam suatu pekerjaan tertentu yang menjadi kewajibannya atau suatu pekerjaan yang berkaitan dengan pekerjaannya. Dalam dunia yang sempurna, persiapan harus direncanakan untuk mewujudkan tujuan organisasi, yang pada saat yang sama juga mewujudkan tujuan organisasi. Dalam dunia yang sempurna, persiapan harus digariskan untuk mewujudkan tujuan organisasi, yang pada saat yang sama juga mewujudkan tujuan para spesialis secara keseluruhan orang.

## **Pendidikan dan Pelatihan terhadap kinerja pegawai**

Pernyataan Hipotesis ketiga Terdapat pengaruh antara pendidikan dan pelatihan secara simultan terhadap terhadap kinerja pegawai terhadap Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Enrekang Diperoleh nilai F-hitung ( $31.424 > F\text{-tabel}$  (3.316), sehingga hasil tersebut menunjukkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini dipandang sesuai (memenuhi kriteria model) bahwa nilai F-hitung  $> F\text{-tabel}$  dan nilai Sig  $< 0.05$  yang berarti pendidikan dan pelatihan secara simultan terhadap terhadap kinerja pegawai terhadap Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Enrekang.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada uraian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa :

1. Pendidikan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Enrekang. Artinya, semakin tinggi Pendidikan yang diberikan kepada pegawai, maka semakin tinggi pula Kinerja pegawai dalam bekerja di Kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Enrekang.
2. Pelatahian pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Enrekang. Artinya, semakin tinggi Pelatihan yang diberikan kepada pegawai, maka semakin tinggi pula Kinerja pegawai dalam bekerja di Kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Enrekang.
3. Pendidikan dan pelathian pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Enrekang. Artinya, Program-program yang ada dalam pendidikan dan pelatihan akan memberi manfaat kepada lembaga dan pegawai itu sendiri di Kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Enrekang.

### **Saran**

Terdapat beberapa saran sebagai masukan dalam pencapaian keberhasilan pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Enrekang Adapun saran sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada pimpinan Kantor Kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Enrekang agar memberikan perhatian yang lebih agar dapat meningkatkan kinerja.
2. Perlu adanya evaluasi yang dilakukan oleh instansi terhadap para pegawai yang sudah mengikuti pendidikan dan pelatihan sehingga dapat mengetahui apa yang telah didapatkan

- pegawai semasa diklat dan mengetahui apa yang perlu diperbaiki lagi untuk meningkatkan kinerja pegawai.
3. Penempatan pegawai pada bidang pekerjaan yang sesuai dengan bidang kemampuannya untuk mendorong pegawai mencapai kinerjanya menjadi lebih baik sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.
  4. Bagi Peneliti lain yang akan meneliti pada permasalahan yang sejenis diharapkan memasukan variabel lain diluar variabel yang sudah ada dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Edy Sutrisni, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabed, Bandung.
- Dewi, N. A. K., Zukhri, A., Dunia, I. K., & Erg, M. (2014). *Analisis faktor-faktor penyebab anak putus sekolah usia pendidikan dasar di Kecamatan Gerokgak tahun 2012/2013*. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 4(1).
- Fuad H . Ihsan 2011, *Dasar-dasar kependidikan*, Jakarta :PT.RINEKACIPTA,
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi keempat. Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hamid, A. (2019). *Menuju Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Bermutu dengan Analisis Kebutuhan Diklat (AKD)*. *Jurnal Ilmiah Widya Borneo*, 1(02), 117-128.
- Hasbullah. 2012. *Dasar-dasar ilmu pendidikan*. Jakarta: Rajawali.
- Harahap, S. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pembantu Sukaramai Medan*. *HUMAN FALAH: Jurnal Studi Ekonomi dan Bisnis Islam*, 3(2), 253-270.
- Kurniawan, Puspitaningtyas. (2016). *Metode penelitian kuantitatif*. Yogyakarta: Pandiva Buku.
- Mangkunegara, A. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara, A. P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Margono, S. 2014. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta : PT Rineka Cipta Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta. Kaswan. 2011. *Pelatihan dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Cimahi: Alfabeta.
- Mashar, W. (2015). *Pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai pada inspektorat Kabupaten Rokan Hulu (Doctoral dissertation, Universitas Pasir Pengaraian)*.
- Payaman J. Simanjuntak, 2005, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.

- Robbins, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sinaga, K., & Sitinjak, P. A. (2021). *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kawasan Industri Modern (Persero) Medan*. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Politik*, 1(2), 225-241.
- Siyoto, Sandu, dan Ali Sodik 2015. *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Soebagio Atmodiwiro (2000). *Manajemen Pendidikan*. PT Ardadizya, Jakarta.
- Souhoka, S., & Mohammad Amin, S. E. (2021). *Pemahaman Praktis Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakad Media Publishing.
- Sukma, H. P. (2018). Analisis Efektivitas Pelatihan Service Excellence Bagi Karyawan non Akademik Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga (Doctoral dissertation).
- Suwanto. 2013. *Manajemen SDM dalam organisasi publik dan bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Turere, V. N. (2013). *Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey*. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(3).
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia.
- Uloli, S., & Asnawi, M. A. (2018). *pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di kantor inspektorat daerah kabupaten bone bolango*. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 1(2), 223-241.
- Simamora, Hendry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi 2, STIE YKPN. Yokyakara.
- Wilson, Bangun. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga