

Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah Di Kabupaten Bantaeng

The Influence Of Competence, Training And Education Of Employee Performance At The Office Of Regional Financial Management At Bantaeng District

Chaeril

Kantor Badan Pengelola Keuangan Kab. Bantaeng

Email: haeril89@gmail.com

Akmal Umar

PPs STIE AMKOP Makassar

Email : akmal@stieamkop.ac.id

Mansur Azis

PPs STIE AMKOP Makassar

Email : mansur@stieamkop.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah: Untuk mengetahui pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah Di Kabupaten Bantaeng, Untuk mengetahui pengaruh pelatihan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah Di Kabupaten Bantaeng, Untuk mengetahui pengaruh pendidikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah Di Kabupaten Bantaeng, Untuk mengetahui pengaruh kompetensi, pelatihan dan pendidikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah Di Kabupaten Bantaeng.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan pendekatan kuantitatif, yaitu dengan menitikberatkan pada pengujian hipotesis. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai pada Kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah Di Kabupaten Bantaeng dalam hal ini jumlah pegawai sebanyak 50 orang, Metode penarikan sampel dengan Metode sensus.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah Di Kabupaten Bantaeng. Artinya bahwa, peningkatan Kompetensi pegawai akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai, begitupun sebaliknya kompetensi yang kurang pada pegawai akan diikuti dengan menurunnya produktivitas atau kinerja pegawai Kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah Di Kabupaten Bantaeng, Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah Di Kabupaten Bantaeng. Artinya bahwa semakin sering dilakukan pelatihan pegawai akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai, begitupun sebaliknya juga jika kurang memberikan pelatihan pegawai maka akan menurunkan kinerja pegawai Kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah Di Kabupaten Bantaeng, Pendidikan

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah Di Kabupaten Bantaeng. Artinya bahwa, semakin tinggi Pendidikan pegawai akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah Di Kabupaten Bantaeng.

Kata Kunci:Kompetensi, Pelatihan, Pendidikan, Kinerja

ABSTRACT

The purpose of this study is: To determine the influence of competence partially on the performance of employees at the Office of Regional Finance Management Agency in Bantaeng Regency, To determine the effect of training partially on the performance of employees at the Office of Regional Financial Management Agency in Bantaeng, To determine the influence of education partially performance of employees at the Office of Regional Financial Management Agency In Bantaeng Regency, To determine the influence of competence, training and education simultaneously on the performance of employees at the Office of Regional Financial Management Agency in Bantaeng District.

The research method used in this research is survey method with quantitative approach, that is by emphasizing on hypothesis testing. sample in this research is employees at the Office of Regional Financial Management Board in Bantaeng Regency in this case the number of employees as many as 50 people, the method of sampling by census method.

The results showed that: Competence has a positive and significant effect on the performance of employees at the Office of Regional Financial Management Agency in Bantaeng District. This means that, the increase in employee competence will be followed by an increase in employee performance, as well as the lack of competence in employees will be followed by declining productivity or performance of employees of the Regional Finance Administration Office In Bantaeng District, Training has a positive and significant impact on the performance of employees of the Regional Finance Administration Office In Bantaeng District. This means that the more frequently conducted employee training will be followed by an increase in employee performance, as well as vice versa if less training of employees will reduce the performance of employees of the Office of Regional Finance Management Agency in Bantaeng Regency, Education has a positive and significant impact on the performance of employees of the Regional Finance Administration Office Regency of Bantaeng. This means that, the higher the Education staff will be followed by improving the performance of employees at the Office of Regional Financial Management Agency in Bantaeng Districtt :

Keywords: *Competence, Training, Education, Performance*

PENDAHULUAN

Pembangunan Nasional pada hakekatnya adalah merupakan pembangunan manusia seutuhnya. Dalam pelaksanaan pembangunan tersebut diperlukan modal sumber daya alam maupun sumber daya manusia.

Strategi pengembangan sumberdaya manusia organisasi menjadi prioritas utama yang akan menjadi faktor penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Tanpa dukungan sumberdaya manusia yang berkualitas, organisasi tidak akan mendapatkan kemajuan dan kemungkinan akan terjadi kegagalan.

Kualitas sumberdaya manusia suatu organisasi merupakan tuntutan kebutuhan yang harus dipenuhi dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Sumberdaya manusia yang diperlukan untuk mencapai sasaran dan tujuan organisasi adalah sumberdaya yang bermutu, memenuhi syarat-syarat kualitatif yang dituntut oleh pekerjaan, yang meliputi kemampuan, keterampilan, kepribadian, sikap dan prilaku. Sumberdaya manusia yang dibina dan dikembangkan kualitas dan kuantitasnya secara terus menerus, selain memberikan jaminan keberhasilan organisasi dalam mencapai sasaran yang ingin dicapai, juga memungkinkan bagi organisasi dan individu berkembang, mudah beradaptasi terhadap perubahan-perubahan yang terjadi. Gomes, (2006). Hasilnya tentu akan menunjukkan kemampuan yang lebih baik dan banyak hal yang bisa dihemat seperti pengelolaan anggaran yang efektif dan upaya pencapaian tujuan organisasi yang baik dan efektif. Apabila lembaga pemerintah benar-benar dapat melaksanakan hal tersebut, maka tidak mustahil organisasi pemerintahan akan mampu menghadapi persaingan global.

Atas pertimbangan tersebut, maka pimpinan organisasi mengambil suatu keputusan untuk memberikan peluang kepada setiap pegawai meningkatkan kinerja melalui pendidikan dan pelatihan pada masing-masing unit kerja yang dibidangnya. kinerja pegawai menjadi hal yang sangat penting dalam meningkatkan daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Mitchel (2008) bahwa kinerja yang baik akan sangat dipengaruhi dua hal yaitu pendidikan (kompetensi) dan pelatihan pegawai. Dalam perkembangannya kemudian Blumberg dan pringle, (2006) menyatakan bahwa kinerja tidak saja dipengaruhi oleh kompetensi tetapi juga sangat dipengaruhi oleh pendidikan dan pelatihan.

Fenomena tersebut sebagai acuan untuk diteliti dengan harapan dapat memberikan pemahaman dan kesimpulan terhadap efektifitas kinerja pegawai BPKD Di Kabupaten Bantaeng yang pada khususnya dalam peningkatan kompetensi pegawai.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka peneliti mengangkat judul "Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pendidikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah Di Kabupaten Bantaeng".

KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengertian Kompetensi

Kompetensi secara garis besar dapat diartikan sebagai suatu karakteristik dasar individu yang mempunyai hubungan kausal dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif dan berperformansi superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Karakteristik dasar mengandung pengertian bahwa kompetensi harus bersifat mendasar dan mencakup kepribadian seseorang serta dapat memprediksi sikap seseorang pada situasi dan aktivitas pekerjaan tertentu. Hubungan kausal berarti bahwa kompetensi dapat digunakan untuk memprediksikan kinerja (superior) seseorang, sedangkan kriteria yang dijadikan acuan berarti bahwa kompetensi secara nyata akan memprediksikan seseorang yang bekerja dengan baik atau buruk, sebagaimana terukur pada kriteria spesifik atau standar. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kompetensi merupakan suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran atau situasi tertentu.

Kompetensi menurut Spencer & Spencer dalam Palan (2007) adalah sebagai karakteristik dasar yang dimiliki oleh seorang individu yang berhubungan secara kausal dalam memenuhi kriteria yang diperlukan dalam menduduki suatu jabatan. Kompetensi terdiri dari 5 tipe karakteristik, yaitu motif (kemauan konsisten sekaligus menjadi sebab dari tindakan), faktor bawaan (karakter dan respon yang konsisten), konsep diri (gambaran diri), pengetahuan (informasi dalam bidang tertentu) dan keterampilan (kemampuan untuk melaksanakan tugas). Berbeda dengan Fogg (2009) yang membagi kompetensi menjadi 2 (dua) kategori yaitu kompetensi dasar dan yang membedakan kompetensi dasar (Threshold) dan kompetensi pembeda (differentiating) menurut kriteria yang digunakan untuk memprediksi kinerja suatu pekerjaan. Kompetensi dasar (Threshold competencies) adalah karakteristik utama, yang biasanya berupa pengetahuan atau keahlian dasar seperti kemampuan untuk membaca, sedangkan kompetensi differentiating adalah kompetensi yang membuat seseorang berbeda dari yang lain.

Pelatihan

Pelatihan merupakan proses mengubah perilaku pegawai baik sikap, kemampuan, keahlian, maupun pengetahuan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan operasional yang berorientasi dalam jangka pendek untuk memecahkan masalah terkini dan persiapan jangka panjang untuk menghadapi tantangan di masa mendatang. Simamora (2007) menyatakan usaha memperbaiki kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan, mencegah organisasi berhubungan dengan pegawai-pegawai yang tidak kompeten terutama dalam masalah disiplin dan pegawai-pegawai yang memiliki kecakapan yang telah ketinggalan zaman.

Pelatihan merupakan usaha organisasi yang sengaja dilakukan untuk meningkatkan kinerja sekarang dan yang akan datang dengan meningkatkan kemampuan. Nitisemito (2005) memberikan definisi pendidikan dan pelatihan adalah suatu kegiatan dari organisasi yang

bermaksud untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para pegawai yang sesuai dengan keinginan dari organisasi yang bersangkutan.

Toha (2007) mengemukakan bahwa alasan dan perlunya diadakan latihan dan pendidikan bagi pegawai negeri, antara lain :

- a. Perlunya pembaharuan dan penyempurnaan di bidang administrasi untuk dapat menanggulangi dan mendukung perkembangan sosial ekonomi. Kemudian perlu diberikan berbagai orientasi bare, pengenalan pada pelbagai teknik-teknik administrasi maupun manajemen yang dirasakan masih lemah;
- b. Perluasan atau bertambahnya fungsi-fungsi pemerintahan yang harus dilaksanakan;
- c. Merupakan kenyataan masih langkanya tenaga-tenaga kepegawaian yang cukup ahli.

Pendidikan

Pendidikan merupakan proses mengubah perilaku pegawai baik sikap, kemampuan, keahlian, maupun pengetahuan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan operasional yang berorientasi dalam jangka pendek untuk memecahkan masalah terkini dan persiapan jangka panjang untuk menghadapi tantangan di masa mendatang. Simamora (2007) menyatakan usaha memperbaiki kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan, mencegah organisasi berhubungan dengan pegawai-pegawai yang tidak kompeten terutama dalam masalah disiplin dan pegawai-pegawai yang memiliki kecakapan yang telah ketinggalan zaman.

Pendidikan merupakan usaha organisasi yang sengaja dilakukan untuk meningkatkan kinerja sekarang dan yang akan datang dengan meningkatkan kemampuan. Nitisemito (2005) memberikan definisi pendidikan dan pelatihan adalah suatu kegiatan dari organisasi yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para pegawai yang sesuai dengan keinginan dari organisasi yang bersangkutan.

Latihan ini diberikan kepada pegawai-pegawai untuk dapat menduduki suatu jabatan. Latihan semacam ini biasanya masih bersifat memberikan dasar-dasar pengetahuan mengenai pekerjaan-pekerjaan yang akan ditangani nantinya. Latihan-latihan dasar ini sesuai untuk calon-calon pegawai sebelum menjadi pegawai negeri, dalam rangka memberikan orientasi, menyelesaikan masa calonnya, dan membekali mereka dengan pengetahuan dasar mengenai jenis pekerjaan.

Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja atau karya yang dihasilkan oleh masing-masing pegawai untuk membantu badan usaha dalam mencapai dan mewujudkan tujuan badan usaha. Pada dasarnya kinerja dari seseorang merupakan hal yang bersifat individu karena masing-masing dari pegawai memiliki tingkat kemampuan yang berbeda. Kinerja pegawai lebih mengarah pada tingkat prestasi kerja pegawai. Pengertian kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi yang dicapai oleh seseorang).

Prestasi kerja pada umumnya dipengaruhi oleh keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan kerja dari tenaga kerja yang bersangkutan. Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Bambang Kusriyanto dalam Mangkunegara (2005:9) definisi kinerja adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga per satuan waktu (lazimnya per jam).

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis dan Lokasi Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah Instansi/dinas bagian terkait yaitu pegawai pada Kantor Pegawai BPKD Di Kabupaten Bantaeng dalam hal ini jumlah pegawai sebanyak 50 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Pegawai BPKD Di Kabupaten Bantaeng sebanyak 50 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam usaha untuk memperoleh data beserta keterangan yang lengkap dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut:

1. Observasi, yaitu pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan langsung terhadap hal-hal yang dianggap perlu dan berkaitan dengan objek penelitian.
2. Wawancara, yaitu pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab langsung.
3. Kuisisioner yaitu responden dari pihak-pihak instansi yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti.

Teknik Analisis Data dan Uji Hipotesis

Rancangan analisis data meliputi :

1. Uji Validitas

Pengujian validitas data digunakan untuk menguji validitas dari instrument yang akan digunakan dalam penelitian, pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir setelah

dikurangi dengan item yang diuji. Validitas akan dihitung dengan menggunakan total koefisien korelasi dengan taraf signifikan sebesar 0,05 (5%). Adapun rumus yang digunakan adalah :

$$r_{pq} = \frac{(r_{xy})(sb_y) - (sb_x)}{\sqrt{(sb_x^2) + (sb_y^2) - (r_{xy})(sb_x)(sb_y)}}$$

dimana,

r_{xy} = Momen tangkar yang baru

r_{pq} = koefisien korelasi bagian total

sb_x = simpangan baku skor faktor

sb_y = simpangan baku skor butir

Perhitungan validitas data ini diolah dengan program SPSS. Hasil perhitungan ditunjukkan pada nilai *corrected item total correlation*. Jika nilai *corrected item total correlation* > 0,3 maka item dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas instrument dengan konsistensi dengan teknik Alpha Cronbach, Sedangkan untuk memeriksa reliabilitas instrumen metode yang sering digunakan adalah koefisien alpha cronbach. Dimana dikatakan reliabel bila $\alpha > 0,6$.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

a. Analisis Deskriptif

Deskripsi variabel penelitian berikut ini menampilkan jawaban responden dalam bentuk distribusi frekuensi. Deskripsi ini bertujuan untuk mengetahui tanggapan responden terhadap masing-masing indikator dan variabel yang digunakan dalam penelitian ini, sehingga dapat diketahui kondisi masing-masing variabel tersebut secara umum. Penelitian ini menggunakan satu variabel terikat yaitu kinerja pegawai, dan 3 variabel bebas yaitu: Kompetensi (X_1), Pelatihan (X_2), dan Pendidikan (X_3). Adapun masing-masing variabel tersebut akan dijelaskan, sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja pegawai adalah tingkat kemampuan seorang pegawai untuk menghasilkan dari suatu pekerjaan berdasarkan tugas pokok dan fungsinya pada Kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah Di Kabupaten Bantaeng, Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja

pegawai adalah; 1) Kecepatan menyelesaikan tugas 2) Keakuratan hasil kerja; 3) kreativitas metode kerja; 4) Keramahan memberi pelayanan. Adapun data distribusi tanggapan responden terhadap variabel pegawai Kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah di Kabupaten Bantaeng dapat dilihat pada Tabel 4.9

Tabel 4.9
Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang variabel Kinerja Pegawai

Indikator Variabel	SS		S		KS		TS		STS		Total
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	Mean
Kecepatan menyelesaikan tugas	35	72,9	11	18,8	4	8,3	-	-	-	-	4,65
Keakuratan hasil kerja	36	70,8	11	22,9	3	6,3	-	-	-	-	4,65
Kreativitas metode kerja	24	50,0	14	25,0	12	25,0	-	-	-	-	4,25
Keramahan memberi pelayanan	15	27,1	26	54,2	9	18,8	-	-	-	-	4,08
Mean Variabel Kinerja Pegawai Kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah Di Kabupaten Bantaeng											4,40

Sumber : data yang telah diolah, 2018

Berdasarkan rekapitulasi jawaban responden terhadap variabel Kinerja Pegawai yang terdapat pada tabel di atas diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.9 dapat diketahui bahwa persepsi terhadap pegawai Kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah Di Kabupaten Bantaeng dapat diartikan bahwa responden memberi nilai bagus, hal ini terlihat dari nilai rata-rata sebesar 4,40. Hal ini berarti bahwa Kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah Di Kabupaten Bantaeng sangat penting untuk ditingkatkan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* organisasi. Indikator yang dominan membentuk variabel kinerja adalah x1.1 dan x1.2 yaitu Kecepatan menyelesaikan tugas dengan nilai rata-rata 4,65 dan Keakuratan hasil kerja dengan nilai rata-rata 4,65, sedangkan indikator Keramahan memberi pelayanan yaitu x1.4 dengan nilai rata-rata sebesar 4,08.

Maka dari itu dapat ditarik kesimpulan bahwa Kecepatan menyelesaikan tugas dan Keakuratan hasil kerja selama ini sangat baik sehingga dapat mendorong semangat kerja serta Keahlian yang dimiliki selama ini sehingga berpengaruh lebih besar terhadap peningkatan pegawai Kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah di Kabupaten Bantaeng. Jadi Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seorang pegawai terhadap pelaksanaan tugas pekerjaan yang dinilai berdasarkan pada kriteria atau standar penilaian tertentu.

2. Analisis Deskriptif Variabel Kompetensi (X_1)

Kompetensi sebagai suatu karakteristik dasar individu yang mempunyai hubungan

kausal dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif dan berperformansi superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu, bersifat mendasar dan mencakup kepribadian seseorang serta dapat memprediksi sikap seseorang pada situasi dan aktivitas pekerjaan tertentu. Hubungan kausal berarti bahwa kompetensi dapat digunakan untuk memprediksikan kinerja (superior) seseorang, sedangkan kriteria yang dijadikan acuan berarti bahwa kompetensi secara nyata akan memprediksikan seseorang yang bekerja dengan baik atau buruk, sebagaimana terukur pada kriteria spesifik atau standar.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kompetensi merupakan suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran atau situasi tertentu. Indikator dari Kompetensi adalah: 1). Pengetahuan, 2). Keterampilan, 3). Pengalaman dan 4). Sikap (Sifat-sifat pribadi).

Tabel 4.10
Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Variabel Kompetensi (X₂)

Indikator Variabel	SS		S		CS		TS		STS		Total
	f	%	F	%	f	%	f	%	f	%	Mean
Pengetahuan	35	72,9	12	20,8	3	6,3	-	-	-	-	4,67
Keterampilan	32	66,7	14	25,0	4	8,3	-	-	-	-	4,58
Pengalaman	26	54,2	18	33,3	6	12,5	-	-	-	-	4,42
Sikap (Sifat-sifat pribadi)	25	47,9	18	37,5	7	14,6	-	-	-	-	4,33
Mean Variabel Kompetensi Kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah Di Kabupaten Bantaeng											4,50

Sumber : data yang telah diolah, 2018

Tabel 4.10 dapat diketahui bahwa persepsi terhadap variabel Kinerja pegawai Kantor Kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah Di Kabupaten Bantaeng dapat diartikan bahwa responden memberi nilai bagus, hal ini terlihat dari nilai rata-rata sebesar 4,50. Hal ini berarti bahwa Kompetensi Pegawai yang cukup akan meningkatkan efisiensi organisasi. Sebaliknya, pegawai yang belum memiliki Kompetensi yang cukup, maka ia akan bekerja tersendat-sendat sehingga dapat mengakibatkan pemborosan bahan, waktu dan tenaga serta faktor sumber daya yang lain. Indikator yang dominan membentuk variabel Kompetensi adalah x2.1 yaitu Pengetahuan yang dimiliki pada saat ini sangat sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan dengan nilai rata-rata 4,67 sedangkan indikator Sikap (Sifat-sifat pribadi) yaitu x2.4 dengan nilai rata-rata 4,33.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa Pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai Kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah Di Kabupaten Bantaeng pada saat ini sudah sangat sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan serta tugas yang dilakukan pada saat ini sudah sangat relevan dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki dan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai Kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah Di Kabupaten Bantaeng.

Dalam upaya peningkatan kualitas individu sumber daya manusia, pengetahuan sangat memegang peranan penting dalam mempengaruhi tingkat kemampuan inovasi, adopsi, dan inisiatif dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi dalam suatu organisasi kerja. Berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang diberikan kepada seorang pegawai sangat tergantung pada

sejauhmana pengetahuan yang dimilikinya. Pegawai yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi organisasi.

3. Analisis Deskriptif Variabel Pelatihan (X_2)

Pelatihan merupakan suatu solusi terbaik, maka para pimpinan oleh manajer harus memutuskan program. Pelatihan yang tepat untuk diikuti oleh para pegawai. Ketepatan teknik dan pelatihan tertentu tergantung pada tujuan yang hendak dicapai, identifikasi mengenai apa yang diinginkan agar para pegawai mengetahui apa yang dilakukan. Indikator pada variabel Pelatihan adalah 1). Pelatihan Inti, 2) Fungsi Pelatihan, 3) Pelatihan Perilaku 4) Pelatihan Kepemimpinan, dan 5). Pelatihan Manajerial.

Tabel 4.11
Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Variabel Pelatihan

Indikator Variabel	SS		S		CS		TS		STS		Total
	F	%	F	%	f	%	F	%	f	%	Mean
Pelatihan Inti	31	64,6	14	8,3	4	8,3	1	2,1	-	-	4,52
Fungsi Pelatihan	35	52,1	8	12,5	6	12,5	1	2,1	-	-	4,35
Pelatihan Perilaku	25	47,9	16	33,3	5	10,4	4	8,3	-	-	4,21
Pelatihan Kepemimpinan	27	56,3	14	25,0	6	12,5	3	6,3	-	-	4,31
Pelatihan Manajerial	21	34,3	20	26,9	8	11,9	1	4,8	-	-	4,21
Mean Variabel Pelatihan Pegawai Kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah di Kabupaten Bantaeng											4,34

Sumber : data yang telah diolah, 2018

Tabel 4.11 dapat diketahui bahwa persepsi terhadap kinerja Pegawai Kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah Di Kabupaten Bantaeng dapat diartikan bahwa responden memberi nilai bagus, hal ini terlihat dari nilai rata-rata sebesar 4,34. Hal ini berarti bahwa Pelatihan merupakan suatu faktor untuk melakukan seberapa besar kemampuan untuk bisa melaksanakan pekerjaannya secara efektif dan efisien. Indikator yang dominan membentuk variabel pelatihan adalah x3.1 yaitu dengan Pelatihan Inti yaitu dengan nilai rata-rata 4,52 sedangkan indikator Pelatihan Manajerial dengan nilai rata-rata sebesar 4,21.

Solusi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan pelatihan pegawai yaitu salah satunya dengan melaksanakan evaluasi pelatihan bagi pegawai secara rutin setiap 2 kali dalam satu tahun. Evaluasi Pelatihan bertujuan mengetahui penerapan hasil pendidikan dan pelatihan oleh peserta diklat pada instansi. Selain itu pegawai harus sadar akan tanggung jawabnya.

Menurut pasal 1 ayat 9 undang-undang No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pelatihan adalah "Keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi, pelatihan dan pendidikan pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan.

Pelatihan (*training*) merupakan suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seseorang pegawai untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu. Dengan adanya peningkatan keahlian, pengetahuan, wawasan, dan sikap karyawan pada tugas-tugasnya melalui program pelatihan yang sudah dilaksanakan dalam organisasi dapat me-ningkatkan kinerja pegawai organisasi tersebut.

4. Analisis Deskriptif Variabel Pendidikan (X_3)

Pendidikan merupakan proses mengubah perilaku pegawai baik sikap, kemampuan, keahlian, maupun pengetahuan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan operasional yang berorientasi dalam jangka pendek untuk memecahkan masalah terkini dan persiapan jangka panjang untuk menghadapi tantangan di masa mendatang, Dengan mengetahui tujuan dan manfaat pendidikan dan pelatihan seperti yang telah diuraikan maka memberi masukan bahwa dalam penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan dapat berguna bagi organisasi karena melalui pendidikan dan pelatihan dapat mengubah pola pikir dan tindakan pegawai kearah yang lebih baik dalam pelaksanaan tugas-tugas organisasi demi pencapaian tujuan organisasi.

Indikatornya yang digunakan adalah: 1) Pendidikan Formal, 2) Pendidikan non formal. Adapun data distribusi tanggapan responden terhadap variabel pendidikan pegawai Kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah di Kabupaten Bantaeng dapat dilihat pada Tabel 4.12

Tabel 4.12
Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Variabel Pendidikan

Indikator Variabel	SS		S		CS		TS		STS		Total
	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Mean
Pendidikan Formal	38	79,2	12	20,8	-	-	-	-	-	-	4,79
Pendidikan nonformal	33	68,8	14	29,2	3	2,1	-	-	-	-	4,67
Mean Variabel Pendidikan Kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah Di Kabupaten Bantaeng											4,58

Sumber : data yang telah diolah, 2018

Tabel 4.12 dapat diketahui bahwa persepsi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah Di Kabupaten Bantaeng dapat diartikan bahwa responden memberi nilai bagus, hal ini terlihat dari nilai rata-rata sebesar 4,58. Hal ini berarti bahwa Pendidikan pegawai Kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah Di Kabupaten Bantaeng yang baik akan meningkatkan efesiensi organisasi. Indikator yang dominan membentuk variabel pendidikan formal adalah x1.1 yaitu dengan nilai rata-rata 4,79 sedangkan indikator pendidikan non formal yaitu x1.3 dengan nilai rata-rata sebesar 4,23.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa Pendidikan dapat mengubah perilaku pegawai baik sikap, kemampuan, keahlian, maupun pengetahuan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan operasional. Sehingga berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai Kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah di Kabupaten Bantaeng.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah Di Kabupaten Bantaeng

Kompetensi adalah pembekalan secara teknis yang akan meningkatkan keterampilan dan skill pegawai akan berpengaruh sangat besar terhadap peningkatan kinerja pegawai Kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah Di Kabupaten Bantaeng.

Kompetensi sangat ditentukan oleh besarnya peran indikator yang membentuknya, yakni: Indikator dari Kompetensi adalah: 1). Pengetahuan, 2). Keterampilan, 3). Pengalaman, 4) Sikap (Sifat-sifat pribadi). Keempat indikator tersebut memberikan kontribusi yang berbeda dalam membentuk variabel kompetensi. Indikator pembentuk utama variabel kompetensi adalah indikator pengetahuan dengan jumlah nilai skor 4,67, kemudian diikuti indikator keterampilan dengan jumlah nilai skor 458, dan diikuti dengan indikator sikap dengan jumlah skor 4,42. Sedangkan indikator berkomunikasi dengan baik yang diikuti dengan jumlah nilai skor 4,33 memberikan proporsi terkecil dalam membentuk variabel kompetensi, sehingga perlu ditingkatkan agar kinerja pegawai dapat meningkat pula. Meskipun demikian, keempat indikator dari variabel kompetensi tersebut, baik uji validitas maupun uji reliabilitas menunjukkan nilai r -hitung $>$ r tabel yang berarti setiap butir pernyataan dari variabel pelatihan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid dan reliabel.

Pengaruh Pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah Di Kabupaten Bantaeng

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial untuk melihat pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah Di Kabupaten Bantaeng, dapat diketahui bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kondisi ini dilihat berdasarkan perbandingan nilai t -hitung dengan t -tabel dan tingkat signifikan variabel pelatihan, dimana nilai t -hitung lebih besar dari nilai t -tabel ($2,757 > 1,294$) dan taraf signifikan $0,008$ ($0,008 < 0,05$), serta nilai koefisien regresi menunjukkan tanda positif ($0,456$), maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah Di Kabupaten Bantaeng. Artinya, semakin tinggi pelatihan pegawai maka kinerja pegawai akan semakin tinggi, sebaliknya semakin rendah pelatihan pegawai maka kinerja pegawai akan semakin rendah.

Mathis dan Jackson (2006) mengemukakan bahwa pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit dan luas. Pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar dari pegawai untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktek daripada teori.

Pengaruh Pendidikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah Di Kabupaten Bantaeng

Pendidikan sebagai variabel yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah Di Kabupaten Bantaeng menggambarkan bahwa ternyata Pendidikan berperan penting terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah Di Kabupaten Bantaeng.

Peningkatan pendidikan sangat ditentukan oleh besarnya peran indikator yang membentuknya: 1) Pendidikan formal, 2) Pendidikan non formal. kedua indikator tersebut memberikan kontribusi yang berbeda dalam membentuk variabel pendidikan. Indikator pembentuk utama variabel pendidikan adalah indikator Pendidikan formal dengan jumlah nilai skor 4,79 kemudian diikuti indikator metode dengan jumlah nilai skor 4,67, dan indikator waktu dengan jumlah nilai skor 4,54. Indikator manfaat dengan jumlah nilai skor 4,35, Sedangkan variabel pendidikan memberikan proporsi terkecil dalam membentuk variabel pendidikan sebesar 4,23, sehingga perlu ditingkatkan agar kinerja pegawai dapat meningkat pula. Meskipun demikian, keempat indikator dari variabel pendidikan tersebut, baik uji validitas maupun uji reliabilitas menunjukkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yang berarti setiap butir pernyataan dari variabel pendidikan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid dan reliabel.

Berdasarkan analisa tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa variabel pendidikan merupakan faktor penting dan menempati urutan pertama dalam peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah Di Kabupaten Bantaeng, hal ini perlu dipertahankan terutama pada indikator kualitas dan metode bagi pegawai, sedangkan indikator pendidikan pegawai masih perlu ditingkatkan agar kinerja pegawai Kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah Di Kabupaten Bantaeng dapat lebih ditingkatkan di masa akan datang.

Variabel paling berpengaruh (dominan) antara kompetensi, pelatihan, dan pendidikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah Di Kabupaten Bantaeng

Dari hasil uji analisis data yang telah dilakukan, dapat dilihat koefisien Beta Standardized dari variabel kompetensi (X_1), pelatihan (X_2), dan pendidikan (X_3) terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah Di Kabupaten Bantaeng. secara berurut adalah 0.242, 0.456 dan 0.460. jadi bisa terlihat bahwa variabel X_3 yaitu variabel pendidikan adalah variabel yang berpengaruh paling signifikan (dominan) terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah Di Kabupaten Bantaeng(Y).

Simpulan

Berdasarkan uraian dan hasil analisis yang ditunjukkan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah Di Kabupaten Bantaeng. Artinya bahwa, peningkatan Kompetensi pegawai akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai, begitupun sebaliknya kompetensi yang kurang pada pegawai akan diikuti dengan menurunnya produktivitas atau kinerja pegawai Kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah Di Kabupaten Bantaeng.

2. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah Di Kabupaten Bantaeng. Artinya bahwa semakin sering dilakukan pelatihan pegawai akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai, begitupun sebaliknya juga jika kurang memberikan pelatihan pegawai maka akan menurunkan kinerja pegawai Kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah Di Kabupaten Bantaeng.
3. Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah Di Kabupaten Bantaeng. Artinya bahwa semakin tinggi Pendidikan pegawai akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah Di Kabupaten Bantaeng.
4. Kompetensi, Pelatihan Dan Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Bantaeng. Artinya Bahwa Semakin Tinggi Tanggung Jawab Pegawai akan diikuti dengan kualitas kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah di Kabupaten Bantaeng

DAFTAR PUSTAKA

- Alimin,Zaenal. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Pendidikan Indonesia: tidak diterbitkan.
- Bintoro. 2007. *Manajemen Personalia*. Cetakan kedelapan penerbit Erlangga, Surabaya
- Blumberg dan pringle (2006)..*Manajemen Sumber Daya Manusia Berdasarkan Kompetensi*. PT. Pustaka Utama Grafindo. Jakarta
- Fogg, 2009. *Human Resource Management in Quality and Quantity*. <http://humanresource.com>
- Gomes, F. Cardoso, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Ofs set, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan*,Gunung Agung, Jakarta.
- Humalik, 2006.*Manajemen Pembangunan Kurikulum PPS UPI dan Remaja Rosda Karya*. Bandung
- Ir. M. Iqbal, 2005, *Pokok Pokok Materi Statistik 2*. PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Iskandar, I., Umar, A., & Tamsah, H. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Bissappu Kabupaten Bantaeng. YUME: Journal of Management, 1(1).
- JP.Kotter& JL.Heskett (Terjemahan Benyamin Moulan), 2008, *Dampak Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja*, Jakarta: Prenhallindo
- Kadir, Abdul, 2007. *Penerapan Pelatihan dan Pengembangan Menuju Kualitas Next generation*.Penerbit Raja Grafindo Persada, Jakarta.

- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. RefikaAditama – Bandung
- Marsilla, Zachrony, 2008. *Kinerja Pegawai Negeri Sipil*. *Jurnal of Performance*, Vol. 11, 1-7, <http://Performance.com>
- Mathis, R,L, dan Jackson, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1 dan 2, Alih bahasa : Bayu Brawira, Salemba Empat, Jakarta
- Megginson, David, dkk.,2005. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. EdisiPertama, Andi Yogyakarta.
- Moekijat, 2000.*Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*.Penerbit Mandar Maju, Bandung.
- Mulawarman, 2007.*Sistem Pendidikan Berbasis Pelatihan Kompetensi dan Inteligensi*.Penerbit Gramedia Pustaka, Jakarta.
- Mulianto, Darman, 2005. *Pelatihan; Suatu Pencerahan Kualitas SDM*.PenerbitTarsito, Bandung.
- Mulianto, Darman, 2008. *Pelatihan; Suatu Pencerahan Kualitas SDM*.PenerbitTarsito, Bandung.
- Mulyasa, 2009, *Praktik Penelitian Tindakan* , Rosda Karya, Bandung
- Mustopadidjaja, 2007 *Human Resource Management in Quality and Quantity*.<http://humanresource.com>
- Nawawi, Hadari, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*.Gajamadah University Press, Yogyakarta.
- Nelson, Neil, 2004. *Human Resource Management InStrenght Quality Prospective*. Published McGraw Hill, New York.
- Nitisimito, As, 2005, *Manajemen Personalia*,Balai Penerbit FEUGM, Yogyakarta. Culture Structure on Organozation <http://jobculturo.com>.
- Notoatmodjo, 2003, *Pendidikan dan perilaku* Rieneka Cipta. Jakarta
- Nugroho, Soeprpto, 2004. *Pelatian dan Pendidikan; Kompetensi SDM yang Handal, Mandiri dan professional*.Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Noe , 2005, *Human Resorce management*. Pearson
- Ruky Ahmad, 2001. *Sistem Manajemen Kinerja Panduan Praktis Untuk Merancang dan Meraih Kinerja Prima*, PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Sastrahadiwiryoy, 2007.*Management Ketenagakerjaan di Indonesia*.Penerbit Gramedia Pustaka, Jakarta.

Sedarmayanti, 2004, *Good Governance Pemerintahan yang baik*. Mandar Maju. Bandung

Sedarmayanti, 2007, *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*, Mandar Maju. Bandung

Siagian, P. Sondang, 2007. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara Jakarta.

Siagian, Sondang P. 2008. *Kiat Peningkatan Produktivitas Kerja*. Rineka Cipta. Jakarta.

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

Simamora, Henry. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta.

Spencer & Spencer Palan 2007. *Analisis Kinerja Pegawai Pada Dinas PU Kabupaten Pangkep*. Tesis Program Pascasarjana UMI, Tidak Dipublikasikan.

Thoha , 2007. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta

Umar, Husein. 2003. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.

Undang-Undang RI No. 43 Tahun 1999, *Tentang Pokok – Pokok Kepegawaian*

Werther, William B and Keith Davis, 2009. *Human Resorces and personal Management Mc Graw Hill Inc New York*

Widya, Puspitas, 2004. *Aplikasi Pelatihan dan pengembangan Berbasis Kompetensi*. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.

Winanti, 2011, *Jurnal Pengaruh budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan*. PT. Atri Distribution Universitas Computer Indonesia