

## **PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT PAHANDUT TAHUN 2022**

**Clara Bina Br Sinuhaji<sup>1)</sup>, M. Doddy Syahirul Alam<sup>2)</sup>, Jovano Deivid Oleyver Palenewen<sup>3)</sup>**

1. Mahasiswa di Jurusan Ilmu Pemerintahan, FISIP – Universitas Palangka Raya
2. Dosen di Jurusan Ilmu Pemerintahan, FISIP – Universitas Palangka Raya
3. Dosen di Jurusan Ilmu Pemerintahan, FISIP – Universitas Palangka Raya

### **ABSTRAK**

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh banyaknya keluhan-keluhan yang disampaikan masyarakat atas kinerja dan pelayanan publik yang diberikan oleh pemerintah selama ini belum optimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai kantor camat pahandut. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh pegawai kantor camat pahandut sebanyak 22 orang. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan pelatihan sumber daya manusia tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, serta pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor camat pahandut kota palangka raya. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan bahwa kinerja pegawai yang diambil pada pegawai kantor camat pahandut palangka raya dipengaruhi sebesar 6,2%.

***Kata Kunci : Pendidikan, Pelatihan, dan Kinerja***

### **PENDAHULUAN**

Kinerja sebagai hasil kerja pegawai dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. (Saribu, 2017) Menurut Sedarmayanti (2018:260) kinerja merupakan hasil kerja seseorang, sebuah proses manajemen secara keseluruhan, dimana hasil kerja seseorang tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur. Kinerja atau performance merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi. Telah banyak usaha yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia, diantaranya pengembangan sumber daya manusia dengan memberikan kegiatan pendidikan dan pelatihan. Kegiatan pendidikan dan pelatihan merupakan suatu proses dengan memberikan atau meningkatkan kemampuan dan keterampilan serta menanamkan sikap baik kepada pegawai dimana proses tersebut akan sangat membantu pegawai dalam mengoreksi kekurangan-kekurangan kerjanya di masa silam sehingga pegawai tersebut dapat meningkatkan kinerjanya.

Salah satu contoh organisasi yang ada di Indonesia adalah instansi pemerintahan, karyawan yang bekerja pada instansi pemerintahan disebut sebagai Pegawai Negeri Sipil atau biasa disingkat PNS. Pegawai Negeri Sipil merupakan pegawai instansi pemerintah serta merupakan unsur aparatur negara untuk menjalankan pemerintahan dan pembangunan dalam

rangka mencapai tujuan negara. Salah satu aspek kelancaran pelaksanaan pemerintahan dan pembangunan nasional ialah kinerja sumber daya manusia yang professional dalam hal ini yaitu kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berkualitas. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa performa instansi pemerintahan bergantung pada performa kerja PNS itu sendiri. Upaya pembinaan dan pengembangan sumber daya aparatur juga dapat dilakukan melalui program diklat sebagaimana dinyatakan dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999, pasal 31 yang menyatakan bahwa “untuk mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya diadakan pengaturan dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan jabatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bertujuan untuk meningkatkan pengabdian, mutu, keahlian, kemampuan dan keterampilan”. (Presiden Republik Indonesia, 1999) Undang-undang tersebut kemudian ditindaklanjuti dengan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 101 Tahun 2000 tentang Diklat Jabatan Pegawai Negeri Sipil (PNS), pada pasal 2 yang menyatakan bahwa diklat bertujuan : meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan instansi, menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa, memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi kepada pelayanan, pengayoman serta pemberdayaan masyarakat, dan menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

Pelayanan publik merupakan hak dasar bagi warga Negara yang harus dipenuhi oleh Negara. Hal ini dilakukan karena pelayanan publik merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari kewajiban negara untuk mensejahterahkan masyarakatnya. Buruknya pelayanan publik yang terjadi selama ini karena tidak adanya paradigma yang jelas dalam penyelenggaraan pelayanan publik. Kinerja pelayanan publik yang diberikan oleh birokrasi yang ada di Indonesia masih cukup kuat mengabdikan kepada kekuasaan (*state oriented*) dibandingkan kepada publik (*publik Oriented*). Dalam hal ini pemerintah daerah sebagai penyedia layanan publik senantiasa dituntut kemampuannya meningkatkan kualitas layanan, mampu menetapkan standar layanan berdimensi menjaga kualitas hidup, melindungi keselamatan dan kesejahteraan rakyat dengan melakukan sistem pelayanan yang berkualitas dan transparansi. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset penting untuk menunjang keberhasilan suatu organisasi. Sumber daya manusia adalah pelaksana seluruh kebijakan organisasi sehingga perlu dibekali dengan pengetahuan yang memadai. Pentingnya sumber daya manusia ini perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen di perusahaan dan instansi pemerintah. Bagaimanapun majunya teknologi saat ini, namun faktor manusia tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi. Menurut Hamali (2016:2) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi bisa dikelompokkan atas dua macam yakni sumber daya manusia (*human resource*) dan sumber daya non manusia (*nonhuman resource*). Kelompok sumber daya non manusia ini mencakup modal, mesin, teknologi, bahan-bahan (material) dan lain-lain.

Belum optimalnya kinerja aparatur dalam menjalankan tugas dan fungsinya, ditunjukkan dengan masih banyaknya keluhan-keluhan yang disampaikan masyarakat atas pelayanan publik yang diberikan pemerintah selama ini, juga masih seringnya ditemukan kasus penyalahgunaan kewenangan dalam bentuk korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN), juga penempatan aparatur yang tidak sesuai dengan persyaratan jabatan. Untuk meningkatkan kinerja pegawai di instansi

pemerintahan perlu dilaksanakan pengembangan sumber daya manusia di setiap organisasi. Hal ini berlandaskan dari Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2018 tentang Sistem Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Berbasis Kompetensi di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah. (Kemendagri, 2018) Pengembangan sumber daya manusia merupakan proses persiapan individu untuk memikul tanggungjawab yang lebih tinggi yang berkaitan dengan peningkatan kemampuan Intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan sumber daya manusia mengarah pada kesempatan–kesempatan belajar yang didesain untuk membantu para aparatur sipil negara (ASN) yang berkaitan dengan pengembangannya. Dapat dilihat dari dua aspek yaitu kuantitas yang menyangkut jumlah sumber daya manusia dan kualitas menyangkut mutu dan skill aparatur sipil negara (ASN) (Alam, 2016). Dalam kantor camat masalah yang sering timbul berkaitan dengan aspek kualitas, sehingga pengembangan sumber daya manusia dapat menjadi salah satu solusi karena dengan pengembangan sumber daya manusia melalui program-program pelatihan dan pendidikan dipandang sebagai peningkatan kualitas kinerja sumber daya manusia. (Linda, 2019)

Setelah melakukan observasi awal di Kantor Camat Pahandut masih terdapat beberapa masalah yang terkait dengan kinerja pegawai, dari pengamatan yang saya lihat Pegawai Kantor Camat Pahandut menunjukkan masih ada beberapa pegawai yang belum memahami penggunaan teknologi seperti mengoperasikan komputer, hal ini disebabkan karena masih ada beberapa pegawai yang belum melanjutkan pendidikan dan kurangnya pelatihan sehingga pegawai tidak dapat memaksimalkan waktunya dan tidak terlalu kompeten dalam melakukan pekerjaannya.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **A. Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia adalah orang-orang yang menjadi tenaga kerja dari suatu organisasi, sektor bisnis, atau ekonomi. “Modal manusia” atau *human capital* terkadang digunakan sebagai sinonim dari “sumber daya manusia”, meskipun modal manusia biasanya mengacu pada efek yang lebih sempit (yaitu, pengetahuan yang diejawantahkan individu dan pertumbuhan ekonomi). Demikian juga, istilah lain yang kadang-kadang digunakan termasuk tenaga kerja, personel, atau hanya orang. Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak bisa dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga sebagai kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Peran sumber daya manusia dalam suatu organisasi yaitu bertanggung jawab atas perekrutan, pelatihan, tunjangan, dan catatan. Oleh karena itulah sumber daya manusia juga merupakan fungsi organisasi yang berhubungan dengan orang-orang dan masalah-masalah yang berkaitan dengan kompensasi dan tunjangan, perekrutan karyawan, manajemen kinerja, pelatihan, pengembangan dan budaya organisasi, serta menasihati staf senior tentang dampak keputusan keuangan, perencanaan, dan kinerja mereka pada orang-orang di organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia pada instansi pemerintah lebih diarahkan untuk menjamin penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan secara berhasil guna dan berdaya guna. Secara khusus pengelolaan sumber daya manusia (Pegawai Negeri Sipil) di instansi pemerinth adalah keseluruhan upaya-upaya untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas dan derajat profesionalisme penyelenggaraan tugas, fungsi dan kewajiban kepegawaian yang meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan kualitas, penempatan, promosi, penggajian,

kesejahteraan dan pemberhentian. Mengacu pada salah satu Peraturan Pemerintah (PP) No 94 Tahun 2021 tentang Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) dinilai penting karena berkaitan dengan kinerja, integritas, etika, profesionalisme dan nilai-nilai budaya organisasi.

## **B. Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Pengembangan sumber daya manusia atau *human resources development* (HRD) adalah sebuah proses atau suatu kegiatan yang dilakukan organisasi, perusahaan, instansi pemerintah untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan pekerjaan pegawai atau karyawan. Menurut Rumawas (2018) pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu usaha meningkatkan kemampuan pegawai/karyawan sehingga memiliki pengetahuan, keahlian serta sikap yang dibutuhkan dalam menghadapi pekerjaan saat ini maupun akan datang. Tujuan dari pengembangan sumber daya manusia adalah untuk mengubah tenaga kerja yang potensial menjadi lebih produktif dan lebih terampil sehingga menjadi efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi, meningkatkan kualitas para pekerja atau individu melalui program pendidikan dan pelatihan. Kegiatan ini penting dilakukan karena perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, penyesuaian kembali jabatan, dan meningkatnya kerumitan tugas-tugas manajerial.

Tujuan dari pengembangan sumber daya manusia adalah untuk mengubah tenaga kerja yang potensial menjadi lebih produktif dan lebih terampil sehingga menjadi efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi, meningkatkan kualitas para pekerja atau individu melalui program pendidikan dan pelatihan. Kegiatan ini penting dilakukan karena perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, penyesuaian kembali jabatan, dan meningkatnya kerumitan tugas-tugas manajerial. Menurut Sudrajat Cahyono (2015) pengembangan sumber daya manusia berfungsi untuk pengadaan tenaga kerja, pemeliharaan tenaga kerja, pemutusan kerja. Saat melaksanakan pengembangan sumber daya manusia penting untuk meninjau faktor yang ada pada perusahaan bersangkutan, terdapat 2 faktor yang memengaruhi pengembangan sumber daya manusia, yakni faktor internal dan faktor eksternal.

## **C. Pendidikan**

Pendidikan merupakan aktivitas dan usaha manusia untuk meningkatkan kepribadiannya dengan jalan membina potensi-potensi pribadinya, yaitu rohani (pikir, karsa, rasa, cipta dan budi nurani) dan jasmani (pancaindera serta keterampilan-keterampilan). Feni dalam Kosilah & Septian (2020,1139) "Pendidikan merupakan bimbingan atau pertolongan yang diberikan oleh orang dewasa kepada perkembangan anak untuk mencapai kedewasaannya dengan tujuan agar anak cukup cakap melaksanakan tugas hidupnya sendiri tidak dengan bantuan orang lain." Sedangkan Menurut Andrew E. Sikula dalam Hardjanto (2012) disebutkan bahwa "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. Menurut UU RI No. 20 Tahun 2003 pasal 3 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Pendidikan bertujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya, yaitu manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa dan berbudi pekerti luhur, memiliki pengetahuan dan ketrampilan, kesehatan jasmani dan rohani, kepribadian yang bagus dan bertanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan". Untuk mencapai tujuan tersebut, pendidikan diselenggarakan melalui jalur pendidikan sekolah (pendidikan formal) dan jalur pendidikan luar sekolah (pendidikan non formal).

Dari definisi pendidikan menurut UU SISDIKNAS (Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional) No. 20 tahun 2003, dapat diketahui manfaat pendidikan bagi seseorang yaitu agar

dapat mengembangkan potensi dirinya sehingga akan mendapatkan kekuatan spiritual keagamaan, lalu bisa mengendalikan dirinya, memiliki pribadi yang lebih baik dan juga meningkatkan kecerdasan, memiliki akhlak yang mulia disertai berbagai keterampilan untuk dirinya dan masyarakat secara luas dan juga bagi bangsa dan negara. Menurut Ace Suryadi (2002) jenis pendidikan terbagi menjadi dua, yaitu pendidikan sekolah dan pendidikan luar sekolah. Jenis pendidikan yang termasuk jalur pendidikan sekolah terdiri atas pendidikan umum, kejuruan, luar biasa, kedinasan, keagamaan, akademik, dan profesional.

#### **D. Pelatihan**

Menurut Dessler (2020), pelatihan adalah proses dalam mengejar keterampilan yang dibutuhkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, yang mana pelatihan karyawan memberikan pengetahuan praktis dan penerapannya dalam dunia kerja perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan organisasi perusahaan. Saat akan dilaksanakan sebuah pelatihan dan pengembangan, perusahaan harus memiliki sasaran serta tujuan pelatihan dan pengembangan yang jelas karena pelatihan dan pengembangan dilakukan untuk kepentingan perusahaan dan pegawainya. Widodo (2015:82), Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah suatu proses, teknik dan metode belajar mengajar dengan maksud mentransfer pengetahuan seseorang kepada orang lain dengan standar yang telah ditetapkan. Sedangkan latihan adalah suatu proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metode tertentu guna meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja pegawai. Pelatihan adalah suatu kegiatan yang dilakukan perusahaan dengan maksud untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para pegawai sesuai dengan keinginan dari perusahaan yang bersangkutan.

Tujuan-tujuan pelatihan menurut Simamora dalam Hartatik (2014) adalah sebagai berikut: memperbaiki kinerja karyawan yang tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan, memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi, mengurangi waktu pembelajaran bagi karyawan baru agar kompeten dalam pekerjaan, membantu memecahkan masalah operasional, Mempersiapkan karyawan untuk promosi, mengorientasikan karyawan baru terhadap organisasi, memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi.

#### **E. Kinerja**

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang dibebankan atau diberikan. Kata kinerja adalah singkatan dari Kinetika Energi Kerja yang dalam bahasa Inggris disebut dengan *performance*. Dalam hal ini kata *performance* umumnya merujuk pada "*Job performance*" atau "*Actual performance*" yang artinya suatu prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (perindividu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat. Tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakkan atau dijalankan perorganisasian tersebut. Menurut Rismawati dan Mattalata (2018: 2) kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk

mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Dalam Mangkunegara (2017:9) menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan atanggung jawab yang diberikan kepadanya. (B Sembiring, 2020) Sedangkan Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas dasar pengalaman, kesanggupan serta waktu.

### **Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai adalah hasil kerja individu ataupun sekelompok organisasi yang dijalankan sesuai dengan ketetapan yang telah di tetapkan organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh organisasi tersebut. Kinerja pegawai mempunyai hubungan erat dengan pengembangan sumber daya manusia karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Menurut Kaswan (2017) kinerja pegawai mencerminkan perilaku pegawai di tempat kerja sebagai penerapan keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan, yang memberikan kontribusi atau nilai terhadap tujuan organisasi. Arifin (2019) berpendapat bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh sekelompok pegawai yang sesuai dengan tugas dan kewajiban yang di berikan kepadanya. Menurut Hasibuan, (2017:94), kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut Anwar prabu Mangkunegara (2010) bahwa “Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kinerja pegawai berupaya untuk meningkatkan kemampuan kerja dan penampilan kerja seseorang yang dapat dilakukan dengan berbagai cara.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dimana enelitian kuantitatif adalah suatu jenis penelitian yang pada dasarnya menggunakan pendekatan deduktif-induktif. Menurut Sugiyono (2018;13) kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan *positivistic* (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan. Dimana penelitian ini mengambil tempat lokasi di Kantor Camat Pahandut Kota Palangka Raya. Penelitian ini menggunakan sumber data primer dan sumber data sekunder dengan menggunakan teknik pengumpulan data yaitu pengisian kuesioner oleh seluruh pegawai yang dijadikan sebagai responden. Metode analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif Deskripsi variabel penelitian ini meliputi variable pendidikan, pelatihan pengembangan sumber daya manusia dan kinerja pegawai. Menurut Sugiyono (2017) kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan

perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Uji kualitas data menggunakan uji validitas untuk menguji keabsahan dari kuesioner dengan tujuan untuk mengukur suatu variabel, dan uji realibilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Pengujian hipotesis menggunakan uji analisis regresi berganda, uji statistik t, uji simultan, koefisien determinasi ( $R^2$ ).

## HASIL PENELITIAN

### A. Statistik Deskriptif

Tabel 1. Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics						
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Kategori
X1.1	22	2,00	5,00	3,8182	,66450	Tinggi
X1.2	22	2,00	5,00	3,9091	,61016	Tinggi
X1.3	22	2,00	5,00	3,6818	,71623	Tinggi
X1.4	22	1,00	5,00	3,8636	,77432	Tinggi
X1.5	22	1,00	5,00	3,8182	,73266	Tinggi
<b>X1</b>	<b>22</b>	<b>11,00</b>	<b>25,00</b>	<b>19,0909</b>	<b>2,86039</b>	<b>Tinggi</b>
X2.1	22	4,00	5,00	4,1364	,35125	Tinggi
X2.2	22	4,00	5,00	4,1818	,39477	Tinggi
X2.3	22	4,00	5,00	4,1364	,35125	Tinggi
X2.4	22	4,00	5,00	4,1364	,35125	Tinggi
X2.5	22	4,00	5,00	4,1818	,39477	Tinggi
X2.6	22	4,00	5,00	4,0909	,29424	Tinggi
<b>X2</b>	<b>22</b>	<b>24,00</b>	<b>30,00</b>	<b>24,8636</b>	<b>1,83343</b>	<b>Tinggi</b>
Y1	22	2,00	5,00	4,0000	,61721	Tinggi
Y2	22	2,00	5,00	4,0000	,53452	Tinggi
Y3	22	3,00	5,00	4,1818	,50108	Tinggi
Y4	22	1,00	5,00	4,0000	,75593	Tinggi
Y5	22	1,00	5,00	3,9091	,68376	Tinggi
Y6	22	3,00	5,00	4,2727	,55048	Tinggi
Y7	22	3,00	5,00	4,1364	,46756	Tinggi
Y8	22	3,00	5,00	4,0455	,48573	Tinggi
<b>Y</b>	<b>22</b>	<b>18,00</b>	<b>40,00</b>	<b>32,5455</b>	<b>3,91246</b>	<b>Tinggi</b>
Valid N (listwise)	22					

Tabel 1. dari hasil statistik deskriptif dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Berdasarkan statistik deskriptif variabel Pendidikan (X1), dari tabel diatas dapat diketahui jumlah responden yang mengisi kuesioner sebanyak 22 orang. Nilai minimum dalam variabel ini hampir keseluruhan indikator memiliki nilai minimum 2 yang berarti bahwa jawaban terendah dari 22 responden adalah tidak setuju dan untuk nilai maksimum dalam variabel ini keseluruhan indikator memiliki nilai maksimum 5 yang berarti bahwa jawaban tertinggi dari 22 responden adalah sangat setuju. Untuk nilai standar deviasi pada variabel Pendidikan, seluruhnya memiliki nilai yang lebih rendah dari mean dimana hal ini berarti bahwa tingkat keberagaman data atau tingkat sebaran data untuk variabel ini adalah rendah.

Selanjutnya, dapat dilihat bahwa rata-rata penilaian responden terhadap Pendidikan secara keseluruhan termasuk dalam kategori tinggi yakni sebesar 19,0909.

2. Berdasarkan statistik deskriptif variabel Pelatihan (X2), dari tabel diatas dapat diketahui jumlah responden yang mengisi kuesioner sebanyak 22 orang. Nilai minimum dalam variabel ini hampir keseluruhan indikator memiliki nilai minimum 4 yang berarti bahwa jawaban terendah dari 22 responden adalah setuju dan untuk nilai maksimum dalam variabel ini keseluruhan indikator memiliki nilai maksimum 5 yang berarti bahwa jawaban tertinggi dari 22 responden adalah sangat setuju. Untuk nilai standar deviasi pada variabel Pelatihan, seluruhnya memiliki nilai yang lebih rendah dari mean dimana hal ini berarti bahwa tingkat keberagaman data atau tingkat sebaran data untuk variabel ini adalah rendah. Selanjutnya, dapat dilihat bahwa rata-rata penilaian responden terhadap Pelatihan secara keseluruhan termasuk dalam kategori tinggi yakni sebesar 24,8636.
3. Berdasarkan statistik deskriptif variabel Kinerja (Y), dari tabel diatas dapat diketahui jumlah responden yang mengisi kuesioner sebanyak 22 orang. Nilai minimum dalam variabel ini hampir keseluruhan indikator memiliki nilai minimum 3 yang berarti bahwa jawaban terendah dari 22 responden adalah sangat kurang setuju dan untuk nilai maksimum dalam variabel ini keseluruhan indikator memiliki nilai maksimum 5 yang berarti bahwa jawaban tertinggi dari 22 responden adalah sangat setuju. Untuk nilai standar deviasi pada variabel minat menjadi akuntan publik, seluruhnya memiliki nilai yang lebih rendah dari mean dimana hal ini berarti bahwa tingkat keberagaman data atau tingkat sebaran data untuk variabel ini adalah rendah. Selanjutnya, dapat dilihat bahwa rata-rata penilaian responden terhadap Kinerja secara keseluruhan termasuk dalam kategori tinggi yakni sebesar 32,5455.

## B. Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Pendidikan (X1)	X1.1	0,001	Valid
	X1.2	0,000	Valid
	X1.3	0,000	Valid
	X1.4	0,000	Valid
	X1.5	0,000	Valid
Pelatihan (X2)	X2.1	0,000	Valid
	X2.2	0,000	Valid
	X2.3	0,000	Valid
	X2.4	0,000	Valid
	X2.5	0,000	Valid
	X2.6	0,000	Valid
Kinerja (Y)	Y1	0,000	Valid
	Y2	0,000	Valid
	Y3	0,000	Valid
	Y4	0,000	Valid
	Y5	0,000	Valid
	Y6	0,000	Valid
	Y7	0,000	Valid
	Y8	0,001	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Sig. (2-tailed) pada semua item yang ada dalam penelitian lebih kecil dibanding nilai 0,05. Dengan hasil ini maka semua item pernyataan seperti Pendidikan (X1), Pelatihan (X2) dan Kinerja (Y) dinyatakan valid.

**C. Uji Reabilitas**

Tabel 3. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Koef. Alpha	Keterangan
Pendidikan (X1)	0,874	Reliabel
Pelatihan (X2)	0,926	Reliabel
Kinerja (Y)	0,940	Reliabel

Dalam penelitian ini dengan jumlah N = 22 untuk koefisien alpha pada variabel Pendidikan (X1) sebesar 0,874, untuk koefisien alpha pada variabel Pelatihan (X2) sebesar 0,926 dan untuk koefisien alpha pada variabel Kinerja (Y) sebesar 0,940. Variabel ini dapat dinyatakan reliabel karena nilai koefisien alpha pada semua variabel lebih dari 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir pernyataan pada variabel penelitian merupakan pernyataan yang reliabel. Dari keempat hasil analisis reliabilitas diatas dapat diartikan bahwa secara menyeluruh kuisioner yang digunakan dalam penelitian ini telah dinyatakan reliabel atau handal.

**D. Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

Tabel 4. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	50,877	12,257		4,151	,001		
	X1	,111	,290	,081	,383	,706	,997	1,003
	X2	-,822	,452	-,385	-1,821	,084	,997	1,003

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel diatas hasil dari uji analisis linear berganda adalah sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 50,877 artinya jika variabel Pendidikan (X1) dan Pelatihan (X2) bernilai 0, maka Kinerja (Y) akan dipengaruhi oleh variabel lain. Kinerja ini secara matematis pengaruhnya diukur secara numerik sebesar 50,877.
2. Variabel Pendidikan (X1) memiliki nilai koefisien regresi yang positif yaitu sebesar 0,111. Artinya variabel Pendidikan akan mengalami kenaikan sebesar 0,116 terhadap Kinerja. Koefisien bertanda positif artinya terjadi hubungan positif antara Pendidikan dengan Kinerja.
3. Variabel Pelatihan (X2) memiliki nilai koefisien regresi yang negatif yaitu sebesar -0,822. Artinya variabel Pelatihan akan mengalami penurunan sebesar 0,822 terhadap Kinerja. Koefisien bertanda negatif artinya terjadi hubungan negatif antara Pelatihan dengan Kinerja.

**E. Uji Statistik t**

Tabel 5. Hasil Uji Statistik t

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	50,877	12,257		4,151	,001		
	X1	,111	,290	,081	,383	,706	,997	1,003
	X2	-,822	,452	-,385	- 1,821	,084	,997	1,003

a. Dependent Variable: Y

Hasil dari output uji parsial (uji t) pada tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Uji t pada Pendidikan (X1)

Uji t terhadap indikator Pendidikan (X1) menunjukkan nilai signifikansi t lebih besar dari 0,05 ( $0,706 > 0,05$ ) dengan nilai koefisien regresi yang positif yaitu sebesar 0,111, maka secara parsial indikator Pendidikan (X1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja (Y) pada pegawai kantor camat pahandut kota Palangka Raya. Sehingga, hipotesis pertama dalam penelitian ini yang menyebutkan bahwa Pendidikan Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kantor Camat Pahandut ditolak.

2. Uji t pada Pelatihan (X2)

Uji t terhadap indikator Pelatihan (X2) menunjukkan nilai signifikansi t lebih besar dari 0,05 ( $0,084 > 0,05$ ) dengan nilai koefisien regresi yang negatif yaitu sebesar -0,822, maka secara parsial indikator Pelatihan (X2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja (Y) pada pegawai kantor camat pahandut kota Palangka Raya. Sehingga, hipotesis kedua dalam penelitian ini yang menyebutkan bahwa Pelatihan Sumber Daya Manusia Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kantor Camat Pahandut ditolak.

**F. Uji Simultan**

Tabel 6. Hasil Uji Signifikan Simultan

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	48,724	2	24,362	1,697	,210 <sup>b</sup>
	Residual	272,730	19	14,354		
	Total	321,455	21			

a. Dependent Variable: Y  
b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan hasil output tabel diatas menunjukan bahwa hasil signifikasi sebesar 0.210 > 0,05. Maka dari analisis diatas dapat disimpulkan bahwa secara besama-sama variabel bebas yang terdiri dari Pendidikan (X1) dan Pelatihan (X2) bersama-sama tidak berpengaruh secara simultan terhadap variabel Kinerja (Y) pada pegawai Kantor Camat Pahandut. Sehingga, hipotesis ketiga yang menyebutkan Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia secara simultan Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kantor Camat Pahandut ditolak.

**G. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,389 <sup>a</sup>	,152	,062	3,78870	1,762
a. Predictors: (Constant), X2, X1					
b. Dependent Variable: Y					

Hasil perhitungan regresi pada tabel diatas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjusted R square*) yang diperoleh sebesar 0,062. Hal ini berarti 6,2% Kinerja pada Kinerja Pegawai Kantor Camat Pahandut yang dipengaruhi oleh variabel bebas yang terdiri dari Pendidikan (X1) dan Pelatihan Sumber Daya Manusia (X2), sedangkan sisanya yaitu 93,8% Kinerja pada Pegawai Kantor Camat Pahandut dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**PEMBAHASAN**

**A. Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pendidikan dapat memberikan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan bagi seorang pegawai Kantor Camat dalam menjalankan tugas-tugasnya, seperti mengambil keputusan, memecahkan masalah, dan berkomunikasi dengan baik. Namun, kinerja pegawai Kantor Camat juga dipengaruhi oleh faktor lain seperti pengalaman kerja, kemampuan interpersonal, motivasi, dan lingkungan kerja. Oleh karena itu, ketika mengevaluasi kinerja pegawai Kantor Camat, penting untuk mempertimbangkan berbagai faktor tidak hanya berfokus pada pendidikan semata.

Pendidikan sangat penting karena pendidikan menjadi kebutuhan dasar bagi banyak lembaga atau dinas yang akan menerima seseorang untuk bekerja sesuai tingkat pendidikan, banyak lembaga pemerintahan akan menerima pegawai yg jenjang pendidikan nya lebih tinggi, jika pendidikan seseorang tinggi maka akan mendapat pekerjaan yang sesuai dengan tingkat pendidikan nya dan sebaliknya jika pendidikan seseorang rendah maka sedikit pintu yang terbuka untuk berkarir lebih baik. Sumber daya manusia atau pegawai yang menduduki suatu jabatan tertentu dalam organisasi, belum tentu mempunyai kemampuan yang sesuai dengan persyaratan yang diperlukan dalam jabatan tersebut. Hal ini terjadi karena sering seseorang menduduki jabatan tertentu bukan karena kemampuannya, melainkan karena tersedianya formasi. Oleh sebab itu pegawai atau staf baru ini perlu penambahan kemampuan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya setiap terjadi peningkatan kinerja pegawai tidak dipengaruhi oleh tingkat pendidikan seorang pegawai. Hal tersebut dikarenakan tingkat pendidikan seorang pegawai tidak menjamin kinerjanya. Pegawai dengan tingkat pendidikan yang beragam tetap akan mengerjakan pekerjaannya secara maksimal sehingga kinerjanya pun akan meningkat atau tetap terjaga.

**B. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa pelatihan tidak signifikan dalam mempengaruhi kinerja pegawai di kantor Camat. Walaupun pelatihan dapat memberikan

pegawai pengetahuan dan keterampilan baru, ada faktor-faktor lain seperti motivasi, kemampuan interpersonal, dan lingkungan kerja yang lebih berdampak pada kinerja mereka. Sehingga, Kantor Camat perlu mempertimbangkan faktor-faktor tersebut dan mengembangkan strategi yang sesuai untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Adapun faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja pegawai diantaranya berupa motivasi. Meskipun pegawai telah menerima pelatihan yang baik, mereka mungkin tidak memiliki motivasi yang cukup untuk menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang telah dipelajari dalam pekerjaan sehari-hari. Kemudian, kurangnya dukungan manajemen. Pelatihan yang efektif membutuhkan dukungan penuh dari manajemen dan lingkungan kerja yang kondusif untuk memastikan pegawai dapat menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang telah dipelajari. Tanpa dukungan manajemen yang memadai, pelatihan mungkin tidak efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai. Selanjutnya seperti kurangnya relevansi, pelatihan yang tidak relevan dengan pekerjaan dan tugas yang harus dilakukan pegawai juga tidak akan efektif dalam meningkatkan kinerja mereka serta kurangnya pelatihan lanjutan. Pelatihan yang disampaikan hanya satu kali tidak akan cukup untuk meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan. Sebaliknya, pelatihan yang berkelanjutan dan berfokus pada pengembangan keterampilan tertentu dapat membantu meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

### **C. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Pahandut. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan bahwa kinerja pegawai yang diambil pada pegawai Kantor Camat Pahandut dipengaruhi sebesar 6,2%. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pendidikan dapat memberikan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan bagi seorang pegawai Kantor Camat dalam menjalankan tugas-tugasnya, seperti mengambil keputusan, memecahkan masalah, dan berkomunikasi dengan baik. Namun, kinerja pegawai Kantor Camat juga dipengaruhi oleh faktor lain seperti pengalaman kerja, kemampuan interpersonal, motivasi, dan lingkungan kerja. Oleh karena itu, ketika mengevaluasi kinerja pegawai Kantor Camat penting untuk mempertimbangkan berbagai faktor tidak hanya berfokus pada pendidikan semata.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pelatihan sumber daya manusia tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa pelatihan sumber daya manusia tidak signifikan dalam mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Camat. Walaupun pelatihan dapat memberikan pengetahuan dan keterampilan baru kepada para pegawai, ada faktor-faktor lain seperti motivasi, kemampuan interpersonal, dan lingkungan kerja yang lebih berdampak pada kinerja mereka. Sehingga, Kantor Camat perlu mempertimbangkan faktor-faktor tersebut dan mengembangkan strategi yang sesuai untuk meningkatkan kinerja pegawainya.

## **KESIMPULAN**

1. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang berarti hipotesis pertama dalam penelitian ini yang menyebutkan bahwa pendidikan mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Camat Pahandut ditolak. Pendidikan dapat memberikan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan bagi seorang pegawai Kantor Camat dalam menjalankan tugas-tugasnya, seperti mengambil keputusan, memecahkan masalah, dan berkomunikasi dengan baik. Namun, kinerja pegawai Kantor Camat juga dipengaruhi oleh faktor lain seperti pengalaman kerja, kemampuan

interpersonal, motivasi, dan lingkungan kerja. Oleh karena itu, ketika mengevaluasi kinerja pegawai Camat penting untuk mempertimbangkan berbagai faktor lain nya tidak hanya berfokus pada pendidikan semata.

2. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pelatihan sumber daya manusia tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang berarti hipotesis kedua dalam penelitian ini yang menyebutkan bahwa pelatihan sumber daya manusia mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Camat Pahandut ditolak. Berdasarkan penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa pelatihan sumber daya manusia tidak signifikan dalam mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Camat Pahandut. Walaupun pelatihan dapat memberikan pegawai pengetahuan dan keterampilan baru, ada faktor-faktor lain seperti motivasi, kemampuan interpersonal, dan lingkungan kerja yang lebih berdampak pada kinerja mereka. Sehingga, Kantor Camat perlu mempertimbangkan faktor-faktor tersebut dan mengembangkan strategi yang sesuai untuk meningkatkan kinerja pegawai.
3. Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Pahandut. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan bahwa kinerja pegawai yang diambil pada pegawai Kantor Camat Pahandut dipengaruhi sebesar 6,2%. Sehingga, hipotesis ketiga yang menyebutkan bahwa pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia secara simultan mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Camat Pahandut ditolak.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja. *Ekonomi Bisnis*, 35–36.
- B Sembiring. (2020). Bab II uraian teoritis Kinerja dan Evaluasi Kinerja. *Portaluniversitasquality*, 15–34.
- Dimbau, A., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2021). Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan PT Mpaigelah Kabupaten Mimika. *Journal Productivity*, 2(2), 46–50.
- Engel. (2019). Pengaruh Kinerja. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 11–30.
- Gustiana, R., Hidayat, T., & Fauzi, A. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia ( Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia ). *Jemsi*, 3(6), 657–666.
- Hamali, Y. A. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan*. 1, 6, 10, 15, 18, 24, 27, 28, 213.
- Indonesia, P. R. (2003). UNDANG UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 20 TAHUN 2003 TENTANG SISTEM PENDIDIKAN NASIONAL. *Demographic Research*, 49(0), 1-33 : 29
- Indonesia, P. R. (2009). UU RI No. 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik. *Lembaran Negara RI Tahun 2009. Sekretariat Negara. Jakarta*, 2003(1), 20–28.
- Kemendagri. (2018). *Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 11 Tahun 2018 Tentang Sistem Pengembangan SDM Aparatur Berbasis Kompetensi Di Lingkungan Kementrian Dalam Negeri Dan Pemerintah Daerah*. 463, 1–59.
- Kepegawaian, P. P. (2021). Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 2013–2015.
- Kurniasih, W. (2021). Pengembangan SDM: Pengertian, Tujuan, Metode Dan Fungsinya. In *2021*.
- Linda. (2019). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Aparatur

- Sipil Negara (Asn) Padakantorkecamatan Maiwa Kabupaten Enrekang.
- Maros, H., & Juniar, S. (2016). *Populasisiswa kelas VIII pada SMP Negeri di Kabupaten Subang*. 1–23.
- Muarsarsar, S. (2022). Strategi Pengembangan Sumberdaya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sarmi. *Jurnal Kajian Pemerintah: Journal of Government, Social and Politics*, 8(1), 47–63.
- Ningtyas, M. (20014). Bab III - Metode Penelitian Kuantitatif. *Metode Penelitian*, 32–41.
- Pardede, A. C., & Mustam, M. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia Pegawai Negeri Sipil Dalam Rangka Reformasi Birokrasi Di Kabupaten Semarang Oleh: Annetta Carolina Pardede, Mochammad Mustam. *Jurnal UNDIP*, 6(4), 122–140.
- PP No. 101 Tahun 2000 Tentang pendidikan dan pelatihan. (2000). PP No. 101 Tahun 2000 Tentang pendidikan dan pelatihan. *Encyclopedia of Volcanoes.*, 1999(1995), 662.
- Presiden Republik Indonesia. (1999). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian. *Ali Asadzadeh*, 1(3), 1–8.
- Republik Indonesia. (2000). PP No 101 Tahun 2000. *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan Dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil*, 1999(September), 1–2.
- Safitri, D. E. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 240–248.
- Sari, S. M. (2017). Hubungan antara Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja pada Pegawai Balai Pengamanan Fasilitas Kesehatan (BPFK) Medan. *Repository Universitas Medan Area*, 13–36.
- Saribu, A. D. (2017). Pengaruh Penerapan Prinsip-Prinsip Good Government Governance Terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Aset Daerah Pemerintah Kabupaten Deli Serdang. *Jurnal Online Internasional & Nasional Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta*, 20(1), 91–108.
- Sedarmayanti (2018:260). (2018). Kinerja Pegawai. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Shiddiq, F. W. (2019). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah (Survei pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Bandung).
- Sinambela, L. P. (2021). Kinerja Pegawai. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 5(3), 6–38.
- Sofyan, R. (2020). *Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan mangarabombang kabupaten takalar*.
- Sumelka, W. (2016). Fractional calculus for continuum mechanics - Anisotropic non-locality. *Bulletin of the Polish Academy of Sciences: Technical Sciences*, 64(2), 361–372.
- Syamsir, M., Hasmin Tamsah, & Hatma, R. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja melalui Motivasi Karyawan Hotel Claro Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 3(2), 78–91.
- Syariah, J. E. (2017). *MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI ( Studi Kasus Pada Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal ) ( Studi Kasus Pada Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal )*.
- Vinet, L., & Zhedanov, A. (2011). A “missing” family of classical orthogonal polynomials. *Journal of Physics A: Mathematical and Theoretical*, 44(8), 173–180.

