

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada dasarnya, sumber daya manusia (SDM) adalah aset dan komponen penting dari suatu organisasi atau perusahaan. Menurut SDM yang strategis, karyawan adalah baik secara struktural maupun fungsional di semua bidang dan tingkat pekerjaan. Pegawai harus dimaksimalkan dan produktif karena mereka adalah salah satu faktor produksi. Dibutuhkan kerja keras yang melibatkan seluruh stakeholder untuk membentuk sumber daya manusia yang efisien, efektif dan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia yang efektif sangat penting bagi organisasi pemerintah. Pelatihan dan disiplin karyawan adalah beberapa faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.

Memperhatikan sumber daya manusia (SDM) yang mengelola keuangan daerah adalah kunci untuk memastikan pengelolaan keuangan yang transparan, akuntabel dan efisien. SDM yang berkualitas dan kompeten dapat membantu mencegah penyalahgunaan anggaran, memastikan kepatuhan terhadap regulasi dan memaksimalkan penggunaan dana untuk pembangunan daerah. Dengan pengetahuan yang mendalam tentang peraturan keuangan, serta kemampuan analisis dan perencanaan yang baik, SDM pengelola keuangan dapat membuat keputusan yang tepat yang mendukung kesejahteraan masyarakat. Selain itu, pelatihan dan pengembangan berkelanjutan bagi SDM ini sangat penting untuk menjaga agar mereka tetap update dengan kebijakan dan teknologi terbaru dalam pengelolaan keuangan.

Pentingnya memperhatikan SDM pengelola keuangan desa juga terkait dengan kemampuan mereka dalam menyusun dan mengimplementasikan anggaran yang efektif.

SDM yang terampil dapat mengidentifikasi prioritas pembangunan, mengalokasikan dana secara efektif, memastikan pengeluaran memberikan manfaat maksimal bagi masyarakat. Selain itu, mereka juga berperan dalam mencegah dan mendeteksi korupsi, sehingga investasi dalam desa digunakan secara optimal. Dengan demikian, investasi dalam



pembangunan daerah yang berkelanjutan dan berkeadilan.

Pelatihan merupakan bagian integral dari pendidikan yang dirancang untuk memberikan kesempatan bagi individu untuk mempelajari keterampilan baru atau meningkatkan keterampilan yang sudah ada. Berbeda dengan pendidikan formal, pelatihan biasanya dilaksanakan dalam waktu yang relatif singkat dan lebih terfokus pada aspek praktis dibandingkan teori. Tujuan utama pelatihan adalah memberikan pemahaman yang lebih mendalam melalui pengalaman langsung, sehingga peserta mampu menerapkan keterampilan yang diperoleh secara efektif dalam pekerjaan atau tugas tertentu. Pelatihan juga sering digunakan untuk memenuhi kebutuhan spesifik yang tidak tercakup dalam kurikulum pendidikan formal, terutama dalam konteks dunia kerja dan pengembangan karir Parhusip (2022). Pelatihan adalah suatu upaya strategis dalam pengembangan sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan intelektual dan kepribadian individu Bariqi (2018). Melalui pelatihan, pengelola keuangan desa yang terpilih secara sadar dan berencana dipersiapkan oleh organisasinya untuk menerima tanggung jawab pekerjaan yang berbeda (rotasi) dan atau jabatan atau posisi yang lebih tinggi pada waktunya. Pelatihan adalah sebuah upaya yang terencana untuk meningkatkan kinerja individu, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang Gustiana *et al.*, (2022).

Untuk suatu organisasi atau perusahaan, disiplin sangat penting. Hal ini disebabkan fakta bahwa hanya organisasi yang memiliki tingkat disiplin yang tinggi yang dapat mencapai hasil yang baik. Oleh karena itu, setiap pengelola keuangan desa harus lebih disiplin dalam mematuhi peraturan dan kebijakan instansi agar tingkat kedisiplinan tinggi dapat dicapai. Maka dari itu disiplin kerja adalah faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja pegawai.

Disiplin pegawai merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta



ankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya.

3) dalam penelitiannya menemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif pegawai terhadap produktivitas kinerja pegawai. Berbeda dengan hasil

t, Muna & Isnowati (2022) menemukan bahwa disiplin tidak berpengaruh

signifikan terhadap produktivitas kinerja.

Disiplin juga dapat didefinisikan sebagai sikap, mental, pengetahuan dan perilaku yang secara sukarela berusaha bekerja sama dengan rekan kerja lainnya, mematuhi standar ketentuan kerja yang berlaku dan berusaha meningkatkan kinerja mereka. Setelah optimalisasi kinerja dapat berdampak pada pengembangan karir karyawan. Karena pekerja adalah makhluk sosial yang ingin maju dalam karir mereka, ada kebutuhan untuk merencanakan karir mereka dari segi ekonomi dan sosial Stone *et al.*, (2023).

Jika organisasi itu ingin tetap bertahan dan berhasil baik dalam satu lingkungan yang berubah, sumber daya manusianya harus selalu dikembangkan Schein (2016). Pelaksanaan program pengembangan karir adalah termasuk dalam bagian dari pengembangan sumber daya manusia yang apabila direncanakan secara khusus akan memberikan hasil yang lebih besar dari pada hanya bergantung pada kesempatan atau perekrutan dari luar yang mungkin dilaksanakan terburu-buru.

Hasil penelitian dari Nurasyiah (2017) menemukan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Lebih lanjut Wardono (2012) dalam penelitiannya menemukan bahwa pelatihan dan disiplin pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dalam hal disiplin kerja pada pengelola keuangan desa di Kabupaten Kepulauan Selayar, masih ada pegawai yang telat masuk, menambah waktu istirahat, dan menunda tugas.

Fenomena yang terjadi di lapangan menunjukkan bahwa tingkat partisipasi pengelola keuangan desa dalam mengikuti Diklat masih tergolong rendah. Banyak pengelola yang tidak mendapatkan pelatihan yang cukup akibat terbatasnya akses ke pelatihan yang relevan, terutama di daerah-daerah terpencil seperti Kabupaten Kepulauan Selayar yang tersebar di 132 pulau. Program-program pelatihan yang tersedia sering kali belum sesuai dengan



“k pengelola keuangan desa, yang pada akhirnya menyebabkan kurangnya kemampuan dalam mengelola anggaran, menyusun laporan keuangan dan awasan keuangan desa secara efektif. Akibatnya, banyak pengelola yang mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas dengan baik karena

kurangnya pengetahuan teknis.

Fenomena yang sering ditemukan di lapangan adalah kurangnya disiplin kerja dalam menyelesaikan tugas tepat waktu dan mengikuti prosedur yang telah ditetapkan. Di Kabupaten Kepulauan Selayar, banyak pengelola keuangan desa yang tidak konsisten dalam menjalankan tugas, seperti keterlambatan dalam menyusun Anggaran Pendapatan dan Belanja Desa, ketidakpatuhan terhadap jadwal pengelolaan keuangan, serta abai terhadap tanggung jawab administrasi. Fenomena ini sering kali disebabkan oleh multitasking atau beban kerja yang terlalu banyak, di mana pengelola keuangan desa harus mengerjakan berbagai tugas lain selain keuangan. Selain itu, akses transportasi ke wilayah kepulauan yang belum lancar menyebabkan lemahnya sistem pengawasan serta sanksi yang diterapkan di beberapa desa juga menjadi salah satu penyebab mengapa disiplin kerja belum dapat ditegakkan secara optimal.

Fenomena yang terjadi di lapangan menunjukkan bahwa banyak pengelola keuangan desa di Kabupaten Kepulauan Selayar masih menghadapi berbagai tantangan dalam menjalankan tugasnya. Banyak laporan keuangan yang tidak sesuai standar, proses pengelolaan anggaran yang tidak efisien, serta minimnya pengawasan keuangan internal. Hal ini tidak terlepas dari keterbatasan sumber daya yang ada, seperti akses ke teknologi informasi dan minimnya pendampingan dari pihak terkait. Fenomena ini menunjukkan bahwa meskipun pengelola keuangan desa memiliki tanggung jawab yang besar, kinerja mereka masih perlu ditingkatkan melalui berbagai intervensi, termasuk pelatihan dan pengawasan yang lebih efektif.

Fenomena di lapangan menunjukkan bahwa pengelola keuangan desa di Kabupaten Kepulauan Selayar sering kali merasa stagnan dalam karir mereka. Banyak di antara mereka yang telah bekerja selama bertahun-tahun, namun tidak melihat adanya peningkatan dalam gaji jabatan maupun penghargaan yang diterima. Hal ini disebabkan oleh mekanisme yang jelas untuk pengembangan karir di tingkat desa, serta minimnya adap kinerja yang baik. Kondisi ini pada akhirnya menyebabkan rendahnya



keuangan desa secara keseluruhan. Fenomena ini menunjukkan adanya kebutuhan mendesak untuk merancang sistem pengembangan karir yang lebih adil dan transparan bagi pengelola keuangan desa.

Menurut Ruspratiwi *et al.*, (2024) Pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Lestari (2022) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja. Rosmawati *et al.*, (2019) Menyatakan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara diklat terhadap pengembangan karir. Amaral *et al.*, (2023) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Ardiyansah *et al.*, (2018) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari kinerja terhadap pengembangan karir.

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti menunjukkan fenomena yang terjadi terhadap pengelola keuangan desa di Kabupaten Kepulauan Selayar yaitu bahwa belum semua pegawai mampu melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik, masih kurang disiplin dan kurangnya kesadaran selaku pengelola keuangan, sehingga sangat berpengaruh terhadap pengembangan karir dan mengakibatkan kinerja pengelola keuangan desa menurun atau belum optimal sebagaimana yang diharapkan. Dengan fenomena ini, menunjukkan adanya permasalahan, sehingga mendorong penulis untuk mengambil judul “Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat), Disiplin Kerja Terhadap Pengembangan Karir Melalui Kinerja pengelola keuangan Desa Di Kabupaten Kepulauan Selayar”.

1.2. Rumusan Masalah

- 1) Apakah pendidikan dan pelatihan (diklat) berpengaruh terhadap kinerja pengelola keuangan desa?
- 2) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pengelola keuangan desa?
- 3) Apakah pendidikan dan pelatihan (diklat) berpengaruh terhadap pengembangan karir keuangan desa?



Disiplin kerja berpengaruh terhadap pengembangan karir pengelola keuangan

- 5) Apakah kinerja berpengaruh terhadap pengembangan karir pengelola keuangan desa?
- 6) Apakah pendidikan dan pelatihan (diklat) berpengaruh terhadap pengembangan karir melalui kinerja pengelola keuangan desa?
- 7) Apakah disiplin berpengaruh terhadap pengembangan karir melalui kinerja pengelola keuangan desa?

1.3. Tujuan Penelitian

- 1) Menganalisis pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kinerja pengelola keuangan desa.
- 2) Menganalisis pengaruh disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pengelola keuangan desa
- 3) Menganalisis pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap pengembangan karir pengelola keuangan desa
- 4) Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap pengembangan karir pengelola keuangan desa
- 5) Menganalisis pengaruh kinerja terhadap pengembangan karir pengelola keuangan desa
- 6) Menganalisis pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap pengembangan karir melalui kinerja pengelola keuangan desa
- 7) Menganalisis pengaruh disiplin terhadap pengembangan karir melalui kinerja pengelola keuangan desa

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat memperkaya kajian teoritis dalam bidang manajemen sumber ususnya terkait pendidikan, pelatihan, disiplin, kinerja, dan pengembangan penelitian ini diharapkan memberikan pemahaman yang lebih mendalam ana pendidikan dan pelatihan serta disiplin berperan penting dalam



meningkatkan kinerja dan pengembangan karir, khususnya dalam konteks pengelolaan keuangan desa.

Penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang ingin mengeksplorasi hubungan antara variabel-variabel serupa di berbagai sektor atau industri.

1.4.2. Manfaat Praktis

Bagi para pengelola keuangan desa, penelitian ini dapat memberikan informasi yang bermanfaat mengenai pentingnya pendidikan dan pelatihan serta disiplin dalam meningkatkan kinerja dan pengembangan karir mereka. Dengan demikian, hasil penelitian dapat digunakan sebagai referensi dan panduan dalam merancang program diklat yang lebih efektif dan kebijakan disiplin yang dapat meningkatkan produktivitas dan peluang karir.

Penelitian ini juga dapat menjadi masukan bagi pemerintah daerah dan instansi terkait dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di desa, khususnya yang berkaitan dengan pengelolaan keuangan desa, dengan memperhatikan program pelatihan dan pendidikan serta penerapan disiplin kerja yang baik.

1.4.3. Manfaat Kebijakan

Temuan penelitian ini dapat dijadikan acuan dalam merumuskan kebijakan-kebijakan yang lebih komprehensif dan strategis terkait peningkatan kapasitas aparatur pengelola keuangan desa. Dengan mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung dari pendidikan, pelatihan, serta disiplin terhadap kinerja dan pengembangan karir, pembuat kebijakan dapat mengambil langkah-langkah yang lebih terarah dalam pengembangan sumber daya manusia desa.

Penelitian ini juga dapat mendorong pemerintah untuk memperkuat program-program pendidikan dan pelatihan yang berkelanjutan bagi aparatur desa dalam rangka meningkatkan

luka peluang karir yang lebih luas.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Teori dan Konsep

Grand Teori dalam penelitian ini yakni teori Human Capital (Becker, 1964). Teori ini menjelaskan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan investasi dalam sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan produktivitas individu. Dalam konteks ini, pendidikan dan pelatihan dianggap sebagai modal yang mendukung pengembangan karir melalui peningkatan kinerja individu. Adapun teori turunan terdiri dari:

- 1) Teori Pengembangan Karir (Greenhaus et al., 2010): Teori ini menekankan bahwa pengembangan karir merupakan proses sistematis yang melibatkan perencanaan, pendidikan, dan pengalaman kerja untuk mencapai tujuan karir individu. Pendidikan dan pelatihan memainkan peran penting dalam mempersiapkan individu untuk peluang karir yang lebih baik.
- 2) Teori Motivasi (Expectancy Theory, Vroom, 1964): Teori ini menyoroti bahwa motivasi untuk berkinerja tinggi, yang merupakan hasil dari pendidikan dan pelatihan, didasarkan pada keyakinan bahwa usaha individu akan menghasilkan hasil yang diharapkan, seperti promosi karir.
- 3) Teori Manajemen Kinerja (Armstrong & Baron, 1998): Teori ini menjelaskan bahwa kinerja individu adalah faktor penting yang dipengaruhi oleh pelatihan dan disiplin kerja. Peningkatan kinerja melalui pelatihan diharapkan dapat mendorong pengembangan karir.
- 4) Teori Disiplin Kerja (Rivai, 2009): Disiplin kerja merupakan komponen penting dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja individu. Disiplin yang baik dapat menciptakan hasil kerja yang lebih optimal, yang pada akhirnya dapat mendukung pengembangan



ensi (Fiedler, 1964). Teori ini relevan dalam menjelaskan bahwa hubungan antara pendidikan, dan pengembangan karir dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kebijakan organisasi atau budaya kerja.

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen yang berkaitan dengan pengelolaan kegiatan pemberdayaan sumber daya manusia disebut manajemen sumber daya manusia. Pada umumnya kegiatan-kegiatan di bidang sumber daya manusia dapat dilihat dari sudut pandang, yaitu dari sisi pekerjaan dan dari sisi pekerja. Dari sisi pekerjaan, kegiatan-kegiatan itu terdiri atas analisis pekerjaan dan evaluasi pekerjaan. Sedangkan dari sisi pekerja, kegiatan-kegiatan itu terdiri atas pengadaan tenaga kerja, penilaian prestasi kerja, pelatihan dan pengembangan, promosi, kompensasi, dan pemutusan hubungan kerja. Menurut Jannah (2021) sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni dalam mengelola hubungan serta peran tenaga kerja agar dapat berfungsi secara efektif dan efisien.

Edison *et al.*, (2017) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia adalah manajemen memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan pegawai atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/pegawai menuju pengoptimalan tujuan organisasi.

Hidayat (2021) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Dari beberapa definisi di atas, maka dapat dikembangkan sebuah definisi serta pemahaman baru tentang manajemen sumber daya manusia yaitu sebuah ilmu serta seni dalam kegiatan perencanaan, pengelolaan dan pengembangan segala potensi sumber daya manusia yang ada, serta hubungan antar manusia dalam suatu organisasi ke dalam sebuah desain tertentu yang sistematis, sehingga mampu mencapai efektivitas serta efisiensi kerja dalam mencapai tujuan, baik individu, masyarakat, maupun organisasi.



sumber daya manusia adalah tugas-tugas yang dilakukan oleh manajemen sumber daya manusia dalam rangka menunjang tugas manajemen (organisasi) menjalankan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut & Mohammad Jauhar (2012) bahwa fungsi manajemen sumber daya

manusia terdiri dari:

1. Perencanaan

Perencanaan sumber daya manusia (*human resources planning*) adalah perencanaan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan organisasi dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua pegawai, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi, pegawai masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan pengendalian semua pegawai agar mentaati peraturan-peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian pegawai meliputi kehadiran, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.



...aan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan,
... induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan
...ngadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

6. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

7. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Organisasi memperoleh laba, pegawai dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik mental, dan loyalitas pegawai, agar mereka tetap mau bekerja pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan dan memenuhi kebutuhan sebagian besar pegawai serta berpedoman kepada internal konsistensi.



Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan organisasi dan norma-norma sosial.

11. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusannya hubungan kerja seseorang dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan organisasi, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah untuk mengoptimalkan kegunaan dari seluruh pekerja didalam sebuah organisasi atau organisasi. Pada konteks ini, produktivitas diartikan sebagai nisbah dari output (keluaran) dari sebuah organisasi terhadap inputnya (masukan) baik itu manusia, modal bahan baku, energi dan yang lainnya. dan sementara itu, tujuan khusus dari sebuah manajemen_sumber daya manusia adalah untuk membantu para manajer fungsional atau manajer lini supaya bisa mengelola seluruh pekerja dengan cara yang lebih efektif.

Didalam konteks ini, seorang manajer sumber daya manusia adalah merupakan seorang yang lazimnya bertindak seperti kapasitas sebagai seorang staff, yang saling bekerja sama dengan pada manajer lainnya dalam membantu mereka untuk menangani semua masalah sumber daya manusia. Jadi, Basically, seluruh manajer bertanggung jawab terhadap pengelolaan tenaga kerja pegawai pada unit kerjanya masing masing. Dalam pelaksanaannya, dibutuhkan semacam suatu pembagian peran dan tanggung jawab dalam aktivitas aktivitas operasional pengelolaan Sumber Daya Manusia antar manajer lain yang sehari-harinya mengelola para bawahan atau anggota dalam unit kerja.



(2015) mengemukakan bahwa ada empat tujuan manajemen sumber daya

sial

rganisasi

3. Tujuan fungsional
4. Tujuan pribadi

Berdasarkan definisi yang telah dikemukakan di atas maka berikut ini akan diuraikan satu persatu sebagai berikut:

- a. Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat seraya meminimalkan dampak negatif tuntutan itu terhadap organisasi.
- b. Tujuan organisasi manajemen sumber daya manusia adalah sasaran formal organisasi yang dibuat untuk membantu mencapai tujuannya. Departemen sumber daya manusia dibentuk untuk membantu para manajer mencapai tujuan organisasi.
- c. Tujuan fungsional manajemen sumber daya manusia merupakan tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pemborosan sumber daya manusia terjadi jika departemen sumber daya manusia terlalu canggih maupun kurang canggih dibandingkan dengan kebutuhan organisasi.
- d. Tujuan pribadi adalah tujuan individu dari setiap anggota organisasi yang hendak dicapai melalui aktivitasnya di dalam organisasi. Jika tujuan pribadi dan tujuan organisasi tidak cocok atau tidak harmonis, maka pegawai barangkali memilih untuk menarik diri dari organisasi. Konflik antara tujuan pegawai dan tujuan organisasi dapat menyebabkan keinginan kerja yang lemah, ketidakhadiran, dan bahkan sabotase. Kegagalan pegawai mengharapakan organisasi agar memuaskan kebutuhan mereka yang terkait dengan pekerjaan.

2.1.2. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Pendidikan dan Pelatihan merupakan usaha mengurangi atau menghilangkan kesenjangan antara kemampuan pegawai dengan yang dikehendaki organisasi. Hal ini dilakukan melalui peningkatan kemampuan kerja yang dimiliki organisasi dengan menambah pengetahuan dan keterampilan serta merubah sikap (Oktarina &



Menurut Sudarmanto dalam penelitian Natalia *et al.*, (2017), dalam arti luas pengembangan SDM (pendidikan dan pelatihan) secara substansi dipahami sebagai proses peningkatan potensi atau kemampuan, kompetensi dan karier daripada karyawan/pegawai yang bersangkutan. Dimensi pengembangan, disamping peningkatan potensi rasio (pemikiran, logika, IQ, kompetensi), juga mencakup peningkatan etika dan moralitas atau spiritual quotient (SQ). dimensi kompetensi memiliki unsur: pengetahuan, skill, konsep diri, dorongan, sifat, dan motif. Kompetensi ini merupakan salah satu komponen pembentuk profesional yaitu kesanggupan melakukan pekerjaan dengan standar kualitas yang telah ditentukan.

(Tulung, 2014) mendefinisikan pendidikan dan pelatihan (diklat) merupakan dua terminologi yang hampir sama baik dari makna maupun pelaksanaannya. Namun secara ruang lingkup, karakteristik, dan tujuan pelaksanaannya dapat dibedakan.

Pendidikan adalah bimbingan secara sadar oleh pendidik terhadap peserta didik dalam perkembangan jasmani dan rohani menuju terbentuknya kepribadian utama sehingga dapat diartikan sebagai usaha yang dilakukan dengan sengaja dan sistematis untuk mendorong, membantu serta membimbing seseorang dalam mengembangkan segala potensinya dan kualitas yang satu ke kualitas yang lebih tinggi.

(Yulianti, 2015) pelatihan kerja merupakan proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Sedangkan menurut (Irawati, 2018) pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis dalam tujuan terbatas.

(Muhlis, 2018) mendefenisikan pelatihan sebagai suatu kegiatan yang dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan para dengan keinginan organisasi.

pelatihan kerja merupakan hal yang sangat penting yang dapat dilakukan oleh untuk memiliki tenaga kerja yang pengetahuan (*knowledge*), kemampuan keterampilan (*skill*) dapat memenuhi kebutuhan organisasi di masa kini dan di



masa yang akan datang

Notoatmodjo dalam penelitian Ali (2019) mengemukakan pendidikan dan pelatihan sebagai upaya untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian PNS. Oleh karena itu setiap organisasi atau instansi yang ingin berkembang maka pendidikan dan pelatihan harus memperoleh perhatian yang lebih besar sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

Muhlis (2018) mendefinisikan pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan. Pelatihan meliputi perubahan sikap sehingga pegawai dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif. (Wotulo *et al.*, 2018) pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit maupun luas. Secara terbatas, pelatihan menyediakan para pegawai dengan pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui serta keterampilan yang digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini. Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan pelatihan merupakan kegiatan dari perusahaan/instansi yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari pegawainya, sesuai dengan keinginan dari perusahaan/instansi yang bersangkutan.

Pelatihan dan pendidikan ditujukan untuk mempertahankan dan meningkatkan prestasi kerja para karyawan. Di muka telah dikatakan bahwa salah satu sasaran pembangunan administrasi ialah pengembangan dan peningkatan kemampuan kerja para anggota birokrasi pemerintahan. Wahana utamanya ialah melalui pendidikan dan pelatihan (Anugrah *et al.*, 2017).

Menurut (Affiani, 2020) terdapat beberapa sasaran yang ingin dicapai dengan pendidikan dan pelatihan, antara lain sebagai berikut:



Sasaran yang diharapkan dapat dicapai dengan diklat adalah agar pekerjaan dapat dilaksanakan secara lebih cepat dan baik. Dengan melaksanakan petunjuk-petunjuk

cara melaksanakan pekerjaan dalam pelatihan diharapkan karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara lebih cepat dan lebih baik dari pada sebelumnya.

2. Dalam pendidikan dan pelatihan diajarkan bagaimana cara agar penggunaan sarana dan prasarana kantor dengan baik agar peralatan itu juga tahan lama dan memperpanjang umur peralatan itu sendiri
3. Dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan diajarkan bagaimana menekan angka kecelakaan kerja dengan sekecil-kecilnya.
4. Melalui pendidikan dan pelatihan ditekankan bahwa suatu keberhasilan harus disertai rasa tanggung jawab yang besar.

Kebutuhan untuk setiap pekerja sangat beragam, untuk itu pelatihan kerja perlu dipersiapkan dan dilaksanakan sesuai dengan bidang pekerjaannya, dengan demikian pekerjaan yang dihadapi akan dapat dikerjakan dengan lancar sesuai dengan prosedur yang benar. Indikator yang digunakan untuk pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) peneliti merujuk pada (Mangkunegara, 2013) sebagai berikut:

1. Pendidikan
2. Prosedur Sistematis
3. Keterampilan Teknis
4. Mempelajari Pengetahuan
5. Mengutamakan praktek dari pada teori

2.1.3. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya (Muna & Isnawati, 2022). Disiplin kerja dapat diartikan sebagai bentuk sikap, mental, pengetahuan dan



untuk secara sukarela berusaha secara kooperatif dengan pegawai lain, n-ketentuan dan standar kerja yang berlaku, serta berusaha meningkatkan jng *et al.*, 2015). Dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja merupakan sikap

yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok

orang terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi atau organisasinya baik yang tertulis maupun tidak tertulis sehingga diharapkan pekerjaan yang dilakukan efektif dan efisien.

(Darmawan, 2013) mengatakan bahwa Disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Menurut (Pesik & Lumintang, 2018) bahwa Disiplin kerja dapat diartikan sebagai bentuk sikap, mental, pengetahuan dan perilaku pegawai untuk secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan karyawan lain, menaati ketentuan-ketentuan dan standar kerja yang berlaku, serta berusaha meningkatkan prestasi kerjanya.

(Afianto & Utami, 2017) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para atasan untuk berkomunikasi dengan bawahan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. (Rivai, 2009) menyatakan, terdapat empat (4) perspektif daftar yang menyangkut Disiplin kerja, yaitu :

1. Disiplin Retributif
2. Disiplin Korektif
3. Perspektif Hak-Hak Individu
4. Perspektif Utilitarian

Bisa jadi seseorang memiliki kedisiplinan tinggi, tetapi produktivitasnya relatif tidak tinggi karena tidak memiliki kecerdasan yang memadai. Jadi, kedisiplinan lebih ditempatkan dalam memenuhi aturan kerja organisasi saja.

Menurut (Harlie, 2012) indikator-indikator disiplin kerja di antaranya sebagai berikut:

1) Selalu hadir tepat waktu

2) Aktif dalam bekerja

3) Menaati ketentuan jam kerja

4) Memprioritaskan jam kerja yang efisien dan efektif

5) Menunjukkan rampilan kerja pada bidang tugasnya



- 6) Memiliki semangat kerja yang tinggi
- 7) Memiliki sikap yang baik
- 8) Selalu kreatif dan inovatif dalam berkerja.

2.1.4. Kinerja

Suatu organisasi, baik itu pemerintah maupun swasta, selalu digerakan oleh sekelompok orang yang berperan aktif untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai dari organisasi tersebut. Tujuan organisasi tentunya tidak akan tercapai jika kinerja anggota atau pegawainya tidak maksimal. Menurut (Hasibuan, 2008) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tidak jauh berbeda (Siagian, 2013) mendefinisikan kinerja sebagai suatu keseluruhan kemampuan seseorang untuk bekerja sedemikian rupa sehingga mencapai tujuan kerja secara optimal dan berbagai sasaran yang telah diciptakan dengan pengorbanan yang secara rasio lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai.

Berbagai pendapat diatas dapat menggambarkan bahwa kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat, tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah penilaian hasil kerja seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Terdapat beberapa pendapat yang mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, menurut (Anwar Prabu Mangkunegara., 2010) kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu ;



Kinerja (Quality of Work) Merupakan tingkat baik atau buruknya sesuatu yang diterima bagi seorang pegawai yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan ketepatan, keterampilan dan kecakapan

- b) Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*) Merupakan seberapa besarnya beban kerja atau sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai. Diukur dari kemampuan secara kuantitatif didalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan baru.
- c) Pengetahuan Pekerjaan (*Job Knowledge*) Merupakan proses penempatan seorang pegawai yang sesuai dengan *background* pendidikan atau keahlian dalam suatu pekerjaan. Hal ini ditinjau dari kemampuan pegawai dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.
- d) Kerjasama Tim (*Teamwork*) Melihat bagaimana seorang pegawai bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kerjasama tidak hanya sebatas secara vertikal ataupun kerjasama antar pegawai, tetapi kerjasama secara horizontal merupakan faktor penting dalam suatu kehidupan organisasi yaitu dimana antar pimpinan organisasi dengan para pegawainya terjalin suatu hubungan yang kondusif dan timbal balik yang saling menguntungkan.
- e) Kreatifitas (*Creativity*) Merupakan kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cara atau inisiatif sendiri yang dianggap mampu secara efektif dan efisien serta mampu menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi.
- f) Inovasi (*Inovation*) Kemampuan menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi. Hal ini ditinjau dari ide-ide cemerlang dalam mengatasi permasalahan organisasi.
- g) Inisiatif (*initiative*) Melingkupi beberapa aspek seperti kemampuan untuk mengambil langkah yang tepat dalam menghadapi kesulitan, kemampuan untuk melakukan sesuatu pekerjaan tanpa bantuan, kemampuan untuk mengambil tahapan pertama dalam



1 tentang factor-faktor yang mempengaruhi kinerja dikemukakan oleh
aitu :

komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.

- b) Faktor kepemimpinan: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan pimpinan atau *team leader*.
- c) Faktor *team*: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, keserataan dan kekompakan anggota tim.
- d) Faktor sistem: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan organisasi, proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi.

Sedangkan menurut (Pasolong, 2020), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

- a) Kemampuan, yaitu kemampuan dalam suatu bidang yang dipengaruhi oleh bakat, minat dan *intelegensi* yang mencukupi.
- b) Kemauan, yaitu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi.
- c) Energi, yaitu sumber kekuatan dari dalam diri seseorang. Dengan adanya energi, seseorang mampu merespon dan bereaksi terhadap apapun yang dibutuhkan, tanpa berpikir panjang atau perhatian secara sadar sehingga ketajaman mental serta konsentrasi dalam mengelola pekerjaan menjadi lebih tinggi.
- d) Teknologi, yaitu penerapan pengetahuan yang ada untuk mempermudah dalam melakukan pekerjaan.
- e) Kompensasi, yaitu sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kinerja dan bermanfaat baginya.
- f) Kejelasan tujuan, yaitu tujuan yang harus dicapai oleh pegawai. Tujuan ini harus jelas agar pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dapat terarah dan berjalan lebih efektif dan efisien.



itu kebutuhan manusia yang *fundamental*, karena pada umumnya yang merasa aman dalam melakukan pekerjaannya, akan berpengaruh
anya.

Dari pendapat-pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa umumnya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu :

- a) Faktor individu, meliputi kemampuan, kreatifitas, inovasi, inisiatif, kemauan, kepercayaan diri, motivasi serta komitmen individu.
- b) Faktor organisasi, meliputi kejelasan tujuan, kompensasi yang diberikan, kepemimpinan, fasilitas kerja, atau infrastruktur yang diberikan organisasi, proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi.
- c) Faktor sosial, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, keserataan dan kekompakan anggota tim, serta keamanan.

Indikator kinerja menurut (Simamora & Setyaningsih, 2013) adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas pekerjaan, meliputi akurasi, ketelitian, penampilan, dan penerimaan keluaran;
- 2) Kuantitas pekerjaan, meliputi volume keluaran dan kontribusi;
- 3) Supervisi yang diperlukan, meliputi membutuhkan saran, arahan atau perbaikan;
- 4) Kehadiran, meliputi ketepatan waktu, disiplin, dapat dipercaya / diandalkan;
- 5) Konservasi, meliputi pencegahan pemborosan, kerusakan, dan pemeliharaan peralatan

2.1.5. Pengembangan Karir

(Massie, 2015) mengemukakan bahwa program perencanaan karir, pelatihan dan pengembangan karir dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan pengalaman pegawai terhadap pekerjaannya. Pegawai yang memiliki kompetensi terhadap pekerjaannya akan mendapatkan kesempatan untuk mengikuti tahapan jenjang karir dan akan mencapai jenjang karir yang baik. Perencanaan karir adalah dimana proses menentukan tujuan karir dan jalur untuk mencapai tujuan tersebut sehingga membantu mewujudkan peluang kerja yang sama tanpa memandang perbedaan.



(011) mendefinisikan pengembangan karier adalah proses peningkatan a individu yang dicapai dalam rangka mencapai karier yang diinginkan.

mendefinisikan pengembangan karier merupakan suatu kondisi yang

anya sebuah peningkatan-peningkatan status seseorang pada suatu

organisasi dalam jalur karier yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan. Berdasarkan uraian sebelumnya dapat disimpulkan pengembangan karier merupakan tanggung jawab suatu organisasi yang menyiapkan karyawan dengan kualifikasi dan pengalaman tertentu, agar pada saat dibutuhkan organisasi sudah memiliki karyawan dengan kualifikasi tertentu.

(Fajar & Heru, 2010) mengatakan bahwa pengembangan karir adalah proses mengidentifikasi potensi karir pegawai, dan materi serta menerapkan cara-cara yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut. (Moekijat, 2010) mengatakan pengembangan karir adalah tindakan-tindakan perseorangan yang dilakukan oleh seorang untuk melaksanakan suatu rencana karir.

Menurut (Soedarso, 2018) Pengembangan karier adalah serangkaian aktivitas sepanjang hidup yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan dan pemenuhan karier seseorang. Menurut (Rivai, 2008) faktor-faktor yang terdapat dalam pengembangan karir individu, diantaranya: prestasi kerja (*job performance*), pengenalan oleh pihak lain (*exposure*), jaringan kerja (*net working*), pengunduran diri (*resignation*), kesetiaan terhadap organisasi (*organization loyalty*), pembimbing dan sponsor (*mentors and sponsors*), bawahan yang mempunyai peran kunci (*key subordinate*), peluang untuk tumbuh (*growth opportunities*), pengalaman internasional (*international experience*).

Ada lima prinsip dasar yang dijadikan panduan pengembangan karir menurut (Edwin, 1995), yaitu:

1. Kemampuan manajerial
2. Kemampuan fungsional teknis
3. Keamanan
4. Kreatifitas



pendensi.

Indikator pengembangan karir merupakan upaya-upaya pribadi seorang karyawan untuk mencapai suatu rencana karir, kegiatan-kegiatan ini perlu didukung oleh perusahaan. Adapun indikator-indikator pengembangan karir menurut (A. P. D. Lestari, 2019) adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan Karir
2. Dukungan Perusahaan Dalam Bentuk Moril
3. Dukungan Perusahaan Dalam Bentuk Materil
4. Pelatihan
5. Perlakuan Yang Adil Dalam Berkarir
6. Informasi Karir
7. Promosi
8. Mutasi
9. Penempatan Karyawan Pada Pekerjaan Yang Tepat
10. Pengembangan Tenaga Kerja



2.2. Tinjauan Empiris

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No	Nama (Tahun)	Judul	Hasil Penelitian
1	Peuuma <i>et al</i> (2023)	Analisis Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Pengembangan Karir Melalui Kinerja Pegawai sebagai Variabel Intervening(Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia)	Pendidikan berakibat penting kepada pengembangan karier; pelatihan berakibat penting kepada pengembangan karier; disiplin kerja berakibat penting kepada pengembangan karier; pendidikan berakibat penting kepada kinerja karyawan; pelatihan berakibat penting kepada kinerja karyawan; disiplin kerja berakibat penting kepada kinerja karyawan; kinerja pegawai berakibat penting kepada pengembangan karier; pendidikan, pelatihan maupun kedisiplinan kerja berakibat penting dan simultan pada kinerja karyawan; dan pendidikan, Pelatihan maupun kedisiplinan kerja berakibat signifikan dan simultan pada pengembangan karier
2	Yusri (2022)	Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat), Disiplin Kerja, Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Bali	Hasil dari penelitian ini adalah pendidikan dan pelatihan (diklat), disiplin kerja, dan pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Saran yang dapat diberikan peneliti adalah Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Bali hendaknya dalam diklat yang dilaksanakan lebih ditingkatkan lagi sesuai dengan perencanaan atau program yang disesuaikan dengan kebutuhan pegawai, selalu menegakkan peraturan-peraturan



1. Penelitian Terdahulu

Tahun)	Judul	Hasil Penelitian
		yang berlaku terhadap pegawainya dan

			memberikan sanksi terhadap pelanggaran yang dilakukan oleh pegawainya baik secara sengaja ataupun tidak sengaja, serta lebih memperhatikan karier setiap pegawainya
3	Syaleh (2017)	Pengaruh Diklat dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota	Hasil dari penelitian ini adalah a). diklat (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Asset Daerah Kabupaten Limapuluh Kota b). disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Asset Daerah Kabupaten Limapuluh Kota. c). Diklat dan disiplin kerja (X3) secara bersama – sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Asset Daerah Kabupaten Lima puluh Kota.
4	Alif (2023)	Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pangan Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Riau	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pendidikan dan Pelatihan (Diklat), serta Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai baik secara parsial maupun simultan. Hasil koefisien determinasi sebesar 0,715, hal ini menunjukkan bahwa variabel Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) serta Disiplin kerja memberikan pengaruh sebesar 51,1% terhadap Kinerja Pegawai. Kata Kunci: Pendidikan dan



Lanjutan Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No	Nama (Tahun)	Judul	Hasil Penelitian
			Pelatihan (Diklat), Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai.
5	Pakpahan (2014)	Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang)	Penelitian ini menghasilkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai ditunjukkan nilai $F_{hitung} = 9,222 > F_{tabel} = 3,195$ demikian pula dengan uji parsial dengan uji t, untuk variabel pendidikan (X1) diperoleh nilai thitung tersebut lebih besar daripada ttabel ($3.298 > 2.011$) dan nilai signifikan lebih kecil daripada $\alpha = 0.05$. Pengujian ini menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Untuk variabel pelatihan (X2) diperoleh nilai thitung sebesar 0.593 dengan signifikansi sebesar 0.556. Nilai thitung tersebut lebih kecil daripada ttabel ($0.593 < 2.011$) dan nilai signifikan lebih besar daripada $\alpha = 0.05$. Pengujian ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
6	Agustiari et al., (2017)	Peran Disiplin Kerja Dalam Memediasi Diklat (Pendidikan Dan Pelatihan) Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Provinsi Bali	Penelitian ini menemukan bahwa Diklat (Pendidikan dan Pelatihan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Motivasi Kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Diklat (Pendidikan dan Pelatihan) berpengaruh positif dan



1. Penelitian Terdahulu

ahun)	Judul	Hasil Penelitian
		signifikan terhadap Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

			berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Analisis secara langsung dan tidak langsung menyimpulkan bahwa pengaruh langsung Diklat (Pendidikan dan Pelatihan) lebih besar dibandingkan pengaruh secara tak langsung melalui Disiplin Kerja Pegawai.
7	Basniaty <i>et al.</i> , (2023)	Pengaruh Pendidikan, Disiplin Dan Kinerja Terhadap Karir Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan Dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar	Hasil penelitian menyimpulkan bahwa pendidikan dan disiplin berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap karir PNS, sedangkan kinerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap karir PNS namun kinerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap karir PNS namun kinerja berpengaruh signifikan.
8	Suarga (2023)	Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat), dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bhisma Eight Hotel dan Villa Ubud, Bali	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) pendidikan dan pelatihan (diklat) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 2) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 3) pendidikan dan pelatihan (diklat) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, 4) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, 5) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 6) kepuasan

Lanjutan Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No	Nama (Tahun)	Judul	Hasil Penelitian
			kerja mampu menjadi variabel mediasi pada pengaruh diklat terhadap kinerja karyawan, dan 7) kepuasan kerja mampu menjadi variabel mediasi pada pengaruh disiplin



			kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel lain yang secara teori mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan
9	Leuhery & Warbal (2018)	Pengaruh kualitas sumber daya manusia, disiplin kerja, dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Maluku	Pengembangan Karir dengan indikator/item : pegawai diberikan kesempatan untuk mengembangkan karir, pegawai memiliki hak untuk dipromosikan, pegawai dapat mengembangkan karir berdasarkan pengalaman yang dimiliki, Pegawai diikutsertakan dalam pelatihan dan diklat, Pegawai diberikan pendidikan untuk mengembangkan karir berpengaruh signifikan positif terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Maluku.
10	Moehariono, (2005)	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat III terhadap Motivasi Kerja, Karier dan Kompetensi Pegawai Pemerintah Provinsi Jawa Timur	Diklatpim Tingkat III dirasakan bagi karyawan pemerintah Provinsi Jawa Timur tidak dapat dipakai sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan karier pegawai, yang berarti bahwa karier pegawai meningkat boleh jadi tidak dipengaruhi oleh Diklatpim Tingkat III, melainkan faktor-faktor lainnya

