

## **Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (Asn) Pada Kantor Kelurahan Di Kecamatan Minasatene Kabupaten Pangkep**

Wadzibah Nas<sup>1</sup>St.Sukmawati.S<sup>2</sup> Nurdiana<sup>3</sup> Herenal Daeng Toto<sup>4</sup> Abdurrahman Hadi<sup>5</sup>, Marsa<sup>6</sup>

<sup>1,2,3,4,5,6.</sup> Universitas Hasanuddin, Universitas Muslim Indonesia, Universitas Dipa Makassar, Universitas Dipa Makassar, Universitas Muslim Maros, Universitas Dipa Makassar.

### **Abstrak**

Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada kantor Kelurahan di Kecamatan Minasatene Kabupaten Pangkep.

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) untuk mengetahui pengaruh pendidikan terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor kelurahan di Kecamatan Minasatene Kabupaten Pangkep, (2) untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor kelurahan di Kecamatan Minasatene Kabupaten Pangkep, (3) untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor kelurahan di Kecamatan Minasatene Kabupaten Pangkep.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif. Untuk menjawab hipotesis maka digunakan uji instrumen terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Uji regresi terdiri dari analisis regresi linear berganda, koefisien korelasi (r) dan koefisien determinasi (r<sup>2</sup>). Dan uji hipotesis terdiri dari uji parsial (uji t), dan uji simultan (uji f). Seluruh metode analisis diolah menggunakan program SPSS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pendidikan memperoleh nilai thitung sebesar 3,391 > ttabel sebesar 2,018, maka pendidikan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. variabel pendidikan memperoleh nilai signifikan sebesar 0,002 < 0,05, maka pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, maka pendidikan berpengaruh secara parsial, positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Variabel pelatihan nilai thitung sebesar 3,087 > ttabel sebesar 2,018, maka pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Variabel pelatihan memperoleh nilai signifikan sebesar 0,004 < 0,05, maka pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, maka pelatihan berpengaruh secara parsial, positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Berdasarkan hasil uji f, menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan memperoleh nilai fhitung sebesar 12,483 > ftabel sebesar 3,21, maka pendidikan dan pelatihan secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai sedangkan nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,000 < 0,05, maka pendidikan dan pelatihan terdapat hubungan yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, maka pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara simultan, positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor Kelurahan di Kecamatan Minasatene Kabupaten Pangkep.

Kata Kunci: Pelatihan, Pendidikan, Prestasi Kerja

Copyright (c) 2023 Ani Selviyanti

---

✉ Corresponding author :

Email Address : stsukmawati.s@umi.ac.id

## PENDAHULUAN

Suatu organisasi harus terus menerus bertumbuh. Kemampuan bertumbuh bukan saja dalam mempertahankan eksistensinya akan tetapi juga harus mengembangkan sumber daya manusianya dalam rangka pencapaian tujuan. Hasibuan (2019) manusia merupakan salah satu unsur manajemen dalam proses pencapaian tujuan, namun unsur manusia memiliki posisi yang lebih strategis dibanding unsur-unsur lainnya. Karena keberadaan unsur lain sangat ditentukan dari keandalan sumberdaya manusia. Manusia di zaman modern ini membutuhkan suatu program pendidikan serta pelatihan yang bertujuan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu untuk kebutuhan sekarang. Dengan adanya pendidikan dan pelatihan tersebut maka akan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu memberikan kontribusi yang terbaik dalam pencapaian tujuan (Hasibuan, 2019).

Dharma (2018) menyatakan bahwa keberhasilan suatu organisasi dapat dicapai oleh kualitas dari para pegawainya, dengan adanya kualitas yang baik dari pihak pegawai diharapkan pula tercapainya suatu tingkat prestasi kerja yang dapat mendorong terhadap keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Dharma (2018) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah proses penampilan kerja atau pencapaian hasil kerja yang diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang. Untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien maka tergantung pada keahlian dan kemampuan para pegawai dalam hal melaksanakan pekerjaannya dan mendukung kemauan para pegawainya sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai tersebut.

Salah satu hal yang mempengaruhi prestasi kerja adalah pendidikan, hal ini sejalan dengan hasil penelitian Armawansyah (2016) bahwa pendidikan karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Menurut Hasibuan (2019) pendidikan adalah suatu kegiatan yang terencana dengan persyaratan tertentu seperti dilakukan dengan sadar, bertujuan, terorganisir secara sistematis dan hasilnya dapat diukur. Dengan demikian melalui pendidikan menciptakan manusia-manusia yang berkualitas.

Selain pendidikan, pelatihan juga salah satu hal yang dapat mempengaruhi prestasi kerja hal ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Mashar (2015) yang menyatakan bahwa ada pengaruh secara signifikan antara pelatihan dengan prestasi kerja.

Larasati (2018) menyatakan bahwa pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, sehingga tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu.

Pendidikan dan pelatihan tidak dapat dipisahkan dengan pembangunan manusia yang seutuhnya karena manusia yang mempertimbangkan tujuan akhir semua usaha pembangunan, baik sebagai perseorangan maupun sebagai anggota masyarakat. Manusia harus menjadi perhatian dan disiapkan untuk dapat melaksanakan berbagai macam tugas dan tanggung jawab yang akan diembannya, sehingga setiap lembaga atau instansi dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang tinggi agar dapat membangun suatu lembaga atau instansi ke arah yang lebih baik (Lestari, 2020).

Melalui pendidikan dan pelatihan para pegawai akan menjadi lebih trampil, dan lebih produktif, sekalipun manfaat tersebut harus diperhitungkan dengan waktu

yang akan dikeluarkan ketika para pegawai sedang dilatih. Oleh karena itu, dengan adanya pendidikan dan pelatihan yang diberikan dapat menumbuhkan kemampuan pegawai sehingga hasil kerja pegawai dapat dinilai dengan prestasi kerja (Hasibuan, 2019).

Hasil penelitian Hasibuan (2019) menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara simultan Terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini menunjukkan hubungan antara pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai pada di Rumah Sakit Umum Daerah Aek Kanopan Kabupaten Labuhan batu Utara sebesar 62,7 % yang tergolong sangat kuat.

Pegawai pada Kantor kelurahan di Kecamatan Minasetene Kabupaten Pangkep berasal dari berbagai tingkatan sosial dan tingkat pendidikan yang berbeda-beda sehingga dapat mempengaruhi kemampuan kerja mereka. Atas dasar kondisi tersebut maka pihak instansi pemerintahan selalu berusaha untuk mengembangkan keahlian para pegawai melalui kegiatan pelatihan secara rutin baik yang dilakukan oleh instansi sendiri juga pelatihan yang diadakan oleh instansi yang lain. Usaha kegiatan pelatihan tersebut yaitu dalam upaya untuk peningkatan prestasi kerja pegawai agar kedepannya dapat memberikan kontribusi hasil pekerjaannya yang bagus. Pendidikan dan pelatihan pegawai juga sangat berperan penting dalam pengembangan prestasi kerja pegawai agar dapat juga memberikan pengalaman kerja yang baik dapat mengembangkan potensi pekerjaannya.

Berdasarkan observasi pada pra penelitian kantor kelurahan di Kecamatan Minasetene Kabupaten Pangkep setiap tahunnya mereka melakukan penilaian terhadap pegawainya, hasil penelitian tersebut tidak di data secara tertulis namun disampaikan menggunakan kata-kata. Kemudian dari hasil penilaian tersebut dapat menentukan pegawai berprestasi. Selanjutnya dibuatlah rencana pelatihan-pelatihan yang dibutuhkan pegawai agar prestasi dan kontribusinya kepada instansi terus meningkat. Kantor kelurahan di Kecamatan Minasetene Kabupaten Pangkep memberikan diklat kepada pegawainya ketika pegawai tersebut akan mengaku jabatan baru atau ketika dapat arahan dari pemerintahan pusat untuk pegawai yang ditunjuk mengikuti pelatihan.

Dari hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti di Kecamatan Minasatene Kabupaten Pangkep menemukan bahwa pemberian pendidikan dan pelatihan itu masih kurang bagus dan perlu diperbaiki. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan itu berupa pendidikan prajabatan dan jabatan fungsional berupa pelatihan kepemimpinan dan teknis. Hal tersebut diharapkan dapat memberikan peluang kepada pegawai agar dapat berprestasi, akan tetapi fakta dilapangan masih menemukan pegawai yang minim berprestasi seperti masih adanya ketidaksesuaian hasil kerja yang dilakukan, masih adanya pegawai yang kurang teliti dalam bekerja, masih terdapat pegawai yang lambat dalam melakukan tugas, dan masih kurangnya inisiatif pegawai dalam memberikan kontribusinya dalam bekerja. Sehingga hal tersebut berdampak terhadap prestasi kerja pegawai dalam bekerja pada instansi.

**H<sub>1</sub>** : Terdapat pengaruh *Pendidikan* terhadap terhadap *Prestasi Kerja* Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor Kelurahan Di Kecamatan Minasatene Kabupaten Pangkep

**H<sub>2</sub>** : Terdapat pengaruh *Pelatihan* terhadap *Prestasi Kerja* Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor Kelurahan Di Kecamatan Minasatene Kabupaten Pangkep.

**H<sub>3</sub>** : Terdapat pengaruh *Pendidikan*, dan *Pelatihan* secara simultan terhadap *Prestasi Kerja* Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor Kelurahan Di Kecamatan Minasatene Kabupaten Pangkep.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian pada penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif. Metode ini sebagai metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode ini disebut metode kuantitatif juga dikarenakan data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2018).

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh melalui pengamatan langsung. Wawancara dan penyebaran kuesioner. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor Kelurahan yang ada di Kecamatan Minasatene Kabupaten Pangkep. Data sekunder adalah data primer yang telah diolah lebih lanjut baik oleh pihak pengumpul data primer atau oleh pihak lain. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai sumber studi literatur diantaranya adalah buku-buku, internet, jurnal dan hasil-hasil penelitian terdahulu.

Teknik pengumpulan data adalah proses untuk menelusuri dan mengambil data-data yang diperlukan untuk dianalisis agar masalah penelitian terpecahkan (Sugiyono, 2016). Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kepustakaan, Wawancara (*interview*), dan Kuesioner.

Populasi yang akan digunakan sebagai penelitian adalah sebanyak 45 pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bersumber dari daftar pegawai negeri sipil Kecamatan Minasatene.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Uji Validitas**

Variabel	Item Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Pendidikan (X1)	X1.P1	0,714	0,294	Valid
	X1.P2	0,758	0,294	Valid
	X1.P3	0,702	0,294	Valid
	X1.P4	0,851	0,294	Valid
	X1.P5	0,663	0,294	Valid
Pelatihan (X2)	X2.P1	0,651	0,294	Valid
	X2.P2	0,821	0,294	Valid
	X2.P3	0,731	0,294	Valid
	X2.P4	0,658	0,294	Valid
	X2.P5	0,755	0,294	Valid
Prestasi kerja (Y)	Y.P1	0,637	0,294	Valid
	Y.P2	0,465	0,294	Valid
	Y.P3	0,478	0,294	Valid
	Y.P4	0,714	0,294	Valid
	Y.P5	0,463	0,294	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 26 (2023)

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel diatas, variabel bebas yaitu *pendidikan* ( $X_1$ ), *pelatihan* ( $X_2$ ), dan variabel terikat yaitu *prestasi kerja pegawai ASN* ( $Y$ ) diatas karena angka  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid, sehingga layak untuk dilanjutkan sebagai instrumen.

### Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
Pendidikan (X1)	0,770	0,60	Reliabel
Pelatihan (X2)	0,779	0,60	Reliabel
Prestasi Kerja (Y)	0,604	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 26 (2023)

Sumber : Hasil Output SPSS 21, 2019

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari hasil uji reabilitas seluruh variabel memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60. Ini berarti seluruh variabel dalam penelitian ini adalah reliabel sehingga dapat diandalkan untuk mengukur setiap variabel penelitian.

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	7.026	2.288		3.071	.004
	Pendidikan	.281	.083	.420	3.391	.002
	Pelatihan	.279	.090	.382	3.087	.004

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 26 (2023)

### Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.	
1						
	(Constant)	7.026		3.071	.004	
	Pendidikan	.281	.083	.420	3.391	.002
	Pelatihan	.279	.090	.382	3.087	.004

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 26 (2023)

Berdasarkan tabel diatas diketahui persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 7.026 + 0,281 X_1 + 0,279 X_2$$

1. Konstanta bernilai 7.206 artinya jika *pendidikan* ( $X_1$ ), *pelatihan* ( $X_2$ ), dianggap konsta atau tidak perubahan maka *prestasi kerja* ( $Y$ ) sebesar 7.206.
2. Koefisien regresi variabel *pendidikan* ( $X_1$ ) bernilai 0.281. Artinya jika variabel *pendidikan* mengalami kenaikan satu-satuan, maka *prestasi kerja* ( $Y$ ) nilainya akan naik 0.281.
3. Koefisien regresi variabel *pelatihan* ( $X_2$ ) bernilai 0.279. Artinya jika variabel *pelatihan* mengalami kenaikan satu-satuan, maka *prestasi kerja* ( $Y$ ) nilainya akan naik 0,279.
4. Dari persamaan tersebut dapat diketahui bahwa variabel bebas yang paling dominan pengaruhnya adalah *pendidikan* dengan koefisien regresi sebesar 0.281.

### Uji Hipotesis

#### Uji T atau Uji Parsial

Dengan nilai : 42,  $\alpha$ : 5% : 2 = 2,5% k= 2, (uji 2 sisi) dengan derajat keterbatasan (df) n-k atau 45-2-1= 2.018. Dengan pengujian 2 sisi hasil untuk nilai  $t_{tabel} = 3.391$ .

- a) pengaruh *pendidikan* terhadap *prestasi kerja* menunjukkan nilai koefisiensi sebesar 3.391 dengan signifikan sebesar 0,002. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dari nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,391 dan nilai  $t_{tabel}$  2.018. Dimana  $t_{hitung} 3.391 > t_{tabel} 2.018$ , hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa *pendidikan* berpengaruh terhadap *prestasi kerja* diterima. Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  **diterima**.
- b) Pengaruh *pelatihan* terhadap *prestasi kerja* menunjukkan nilai koefisiensi sebesar 3.087 dengan signifikansi sebesar 0,004. Nilai signifikansi tersebut berada dibawah 0,05. Dari nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,087 dan nilai  $t_{tabel}$  2.018. Dimana  $t_{hitung} 3,087 > t_{tabel} 2.018$ , hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan *pelatihan* berpengaruh signifikan terhadap *prestasi kerja*. Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  **diterima**.

#### Uji Simultan (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	53.984	2	26.992	12.483	.000 <sup>b</sup>
	Residual	90.816	42	2.162		
	Total	144.800	44			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja  
 b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Pendidikan  
 Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 26 (2023)

Berdasarkan tabel diatas, hasil Uji F dilihat dari tabel anova, diketahui nilai  $F_{hitung}$  sebesar 12,483 dengan tingkat signifikansi 0,000 Nilai  $F_{hitung}$  akan dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$ . Jadi  $F_{hitung} > F_{tabel}$  (12,483 > 3,21) dan tingkat signifikansi sebesar  $\alpha = 5\%$  sig 0,000 < 0.05 maka keputusan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya seluruh variabel independen yaitu *pendidikan*, *pelatihan* dalam penelitian ini berpengaruh

secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu *prestasi kerja*.

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.611 <sup>a</sup>	.373	.343	1.470

a. Predictors: (Constant), PELATIHAN, PENDIDIKAN  
 Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 26 (2023)

Dari hasil tabel diatas, hasil uji koefisien determinasi memperoleh nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,611. Nilai R<sup>2</sup> menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen yaitu *pendidikan* dan *pelatihan* terhadap *prestasi kerja* sebesar 37,3% atau variasi variabel bebas yang digunakan dalam model mampu menjelaskan sebesar 37,3% sedangkan 37,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Pengaruh Pendidikan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis 1 telah membuktikan secara parsial ada pengaruh antara variabel *pendidikan* terhadap variabel keputusan *prestasi kerja*. Melalui hasil perhitungan yang didapatkan nilai  $t_{hitung} 3.391 >$  nilai  $t_{tabel} 2.018$  dengan tingkat signifikansi 0,002 lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) dengan hipotesis  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, maka dapat disimpulkan bahwa *pendidikan* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *prestasi kerja*. Sedangkan secara simultan variabel *pendidikan* berpengaruh simultan terhadap variabel *prestasi kerja* dengan ditunjukkan nilai  $F_{hitung}$  lebih besar  $F_{tabel} 3,21$  ( $12,483 > 3,21$ ). Hasil ini menguatkan penelitian sebelumnya oleh (Hasibuan, 2019) yang mengatakan bahwa melalui pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, penelitian ini menemukan bahwa pegawai yang berprestasi dapat memiliki pengetahuan, pemahaman tentang sasaran dan tujuan instansi sebagai bekal untuk pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab dilingkungan kerja sehingga akan berusaha mencapai tingkat moral kerja yang tinggi melalui prestasi kerja.

### Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis 2 telah membuktikan secara parsial ada pengaruh antara variabel *pelatihan* terhadap variabel prestasi kerja pegawai. Melalui hasil perhitungan yang didapatkan nilai  $t_{hitung} 3,087 >$  nilai  $t_{tabel} 2.018$  dengan tingkat signifikansi 0,004 lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) dengan hipotesis  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, maka dapat disimpulkan bahwa *pelatihan* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *prestasi kerja*. Sedangkan secara simultan variabel *pelatihan* berpengaruh simultan terhadap variabel *prestasi kerja* dengan ditunjukkan nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel} 3,21$  ( $12,483 > 3,21$ ). Hasil ini menguatkan penelitian sebelumnya oleh (Lestari, 2020) menyatakan bahwa berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Penelitian ini menemukan bahwa pegawai yang berprestasi itu akan menjadi lebih terampil, dan lebih produktif, sekalipun manfaat tersebut diperhitungkan dengan waktu yang akan dikeluarkan ketika para pegawai sedang dilatih.

## SIMPULAN

- a. Terdapat pengaruh *pendidikan* secara signifikan terhadap *prestasi kerja* pegawai aparatur sipil negara (ASN) pada kantor kelurahan di kecamatan Minasatene Kabupaten Pangkep. Berdasarkan pada hasil uji parsial (uji t) dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3.391 > 2,018$ ).
- b. Terdapat pengaruh *pelatihan* secara signifikan terhadap *prestasi kerja* pegawai aparatur sipil negara (ASN) pada kantor kelurahan di kecamatan Minasatene Kabupaten Pangkep. Berdasarkan pada hasil uji parsial (uji t) dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3.087 > 2.018$ ).
- c. Berdasarkan hasil analisis bahwa *pendidikan dan pelatihan* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *prestasi kerja* pegawai aparatur sipil negara (ASN) pada kantor kelurahan di kecamatan Minasatene Kabupaten Pangkep. Hal ini dapat dilihat dari nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $12,483 > 3,21$ ).

## Referensi :

- Anis Mardiyah and Charles Bohlen Purba. (2019). The Effect of Competency, Training, and Education, and Career Development on Employees Performance at Hermina Hospital. *Journal of Innovative Science and Research Technology* 4(2) Hal: 313-323.
- Ansory, A. F dan Indrasari. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Indonesia Pustaka. Sidoarjo.
- Badriyah, Mila, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Pustaka Setia, Bandung.
- Baptista, Siprianus Y. 2019. *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Subdivisi Properti Dan Aneka Usaha PT. Pelabuhan Indonesia Iii (Persero) Regioanal Jawa Timur*. Skripsi: Stia Dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati.
- Dharma, Surya. 2018. "Manajemen Kinerja : Falsafah Teori dan Penerapannya". Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Fitriyani. 2021. *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Provinsi Sumatera Utara*. Skripsi: Universitas Medan Area
- Ghozali, Imam. 2011. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Desmawaty. 2019. *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Rumah Sakit Umum Daerah Aek Kanopan Kabupaten Labuhanbatu Utara*. jurnal Ilmiah. Vol.7 No.2
- Harbani, Pasolong. 2013. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung : CV.Alfabeta Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua: Yogyakarta: CAPS.
- Irmatasari, Dena. 2019. *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Serta Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru*. Skripsi: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktis)*. Depok: PT. Rajagrafindo persada
- Kuruppu, C. L., Kavirathne, C. S. and Karunarathna, N. (2021) „The Impact of Training on Employee Performance in a Selected Apparel Sector Organization in Sri Lanka“, *Global Journal of Management*

- Kuncoro, Mudrajad. (2013). Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi. Edisi 3. Jakarta: Erlangga.
- Kurniati, Rini. 2020. Analisis Dampak Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Prindustrian Provinsi Nusa Tenggara Barat. Skripsi: Universitas Muhammadiyah Mataram
- Kiayi.Mastin, Bokingo.Agus Hakri, Tantawi.Rezkiawan. 2022. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Maqna Hotel Gorontalo. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis. Vol.5 No.2
- Kosilah & Septian (2020) "Penerapan Model Pembelajaran Kooperatif tipe Assure Dalam Meningkatkan Hasil Belajar Siswa", Jurnal Inovasi Penelitian, Vol 1 no 6.
- Larasati, Sri. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama.. Cetakan Pertama. CV.Budi Utama: Yogyakarta.
- Lestari, Indah. (2020). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Sumatera Utara Kebun Sei Kari. Skripsi Thesis, Universitas Quality.
- Maharani, Hairunnisa. 2019. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kc Bandar Jaya). Skripsi: Institut Agama Islam Negeri (Iain)Metro.
- Priansa, Donni Juni. (2018), Perencanaan dan Pengembangan SDM, Penerbit Alfabeta
- Pertiwi, Nur Bunga Widianty. 2018. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Peserta Pelatihan Di Balai Latihan Kerja Kota Palangka Raya. Skripsi: Institut Agama Islam Negeri Palangka Raya.
- Phonna, Rizka Dara. 2019. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dengan Unsur Religi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Pegadaian (Persero) Syariah Banda Aceh. Skripsi: Universitas Islam Negeri Ar-Raniry
- Ricardianto, Prasadja. (2018). "Human Capital Management". Penerbit. IN MEDIA. BOGOR.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.
- Siregar, E. 2018. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Dalam Upaya Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm). Jurnal: Volume 11, Nomor 2,