

Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Tunjangan, Beban Kerja Terhadap Kinerja ASN

A.Fitri Sugi Angka¹, M. Muhajir Sutina²

^{1 2} Fakultas Bisnis, Institut Ilmu Sosial dan Bisnis Andi Sapada

Corresponden email: fitrysugi7@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menemukan hubungan yang terdapat pada variabel pendidikan dan pelatihan, tunjangan dan beban kerja terhadap kinerja pada ASN pada KPKNL Parepare, baik hubungan tersebut secara parsial maupun hubungan secara simultan. Metode analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linear Berganda, Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Parsial (Uji t), Uji Simultan (Uji F) dan Uji Koefisien Determinasi Uji (R^2) dengan populasi sebanyak 32 orang dan jumlah sampel sebanyak populasi tersebut menggunakan teknik sampling jenuh. Hasil penelitian yang diperoleh berdasarkan analisis pengujian data bahwa secara parsial pendidikan dan pelatihan (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y). Terbukti dengan hasil nilai Sig. $0,150 > \text{Sig. } 0,05$, dan nilai $t_{\text{hitung}} -1,482 < t_{\text{tabel}} 2,048$. Adapun secara simultan, seluruh variabel X (pendidikan dan pelatihan, variabel tunjangan dan variabel beban kerja) berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja) berdasarkan hasil uji F dengan nilai $F_{\text{hitung}} 23,505 > F_{\text{tabel}} 2,93$.

Kata Kunci: Pendidikan; Pelatihan; Tunjangan; Beban Kerja; Kinerja

ABSTRACT

This study aims to determine and discover the relationships between education and training, allowances, workload, and the performance of civil servants (ASN) at KPKNL Parepare, both individually (partial) and collectively (simultaneous). The analysis method used is Multiple Linear Regression Analysis, Validity Test, Reliability Test, Partial Test (t-test), Simultaneous Test (F-test), and Coefficient of Determination Test (R^2) with a population of 32 individuals and a sample size equal to the population using a saturated sampling technique. The research results based on data analysis show that, individually, education and training (X_1) do not have a significant effect on performance (Y). This is evidenced by the Sig. value of $0.150 > 0.05$ and the t-value of $-1.482 < t\text{-table } 2.048$. Furthermore, collectively, all X variables (education and training, allowance, and workload) have an influence on the Y variable (performance) based on the F-test results with an F-value of $23.505 > F\text{-table } 2.93$.

Key Words: Education; Training; Allowances; Workload; Performance.

Pendahuluan

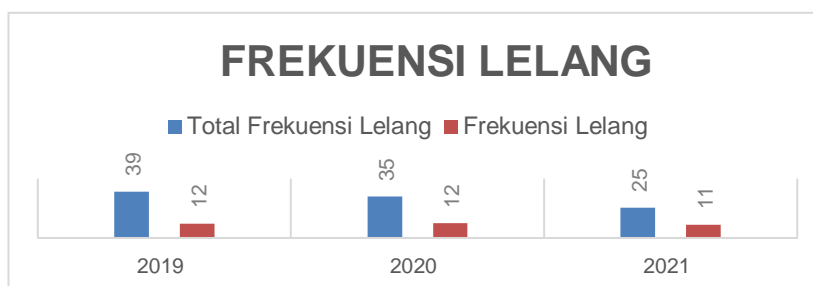
Manusia adalah sumber daya yang terdapat di dalam suatu instansi pemerintahan yang juga merupakan salah satu faktor berdirinya dan tetap berkembangnya suatu instansi. Tercapainya visi dan misi dari suatu instansi tidak hanya bergantung pada sarana dan prasarana yang tersedia, tetapi justru lebih bergantung kepada manusia yang

melaksanakan pekerjaan tersebut. Manusia, sebagai tenaga kerja, memiliki potensi yang besar untuk menentukan nasib dari suatu instansi yang mempekerjakan mereka. Potensi tersebut harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil yang optimal bagi instansi.

Kinerja pegawai merujuk pada tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas serta upaya yang dilakukan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja, sebagai salah satu indikator keberhasilan suatu organisasi, bisa dicapai disaat setiap individu bekerja dengan memberikan kontribusi terbaik mereka yang merupakan tanggung jawab dari berhasil atau tidaknya tujuan instansi dimana mereka bekerja. Kinerja dan komitmen yang rendah dari penyelenggara negara antara lain disebabkan beberapa faktor yang sebenarnya sangat dekat dengan ASN.

Pada lingkup KPKNL merupakan suatu kegiatan utama yang dilaksanakan KPKNL sebagai tugas pokok dan fungsinya. Di bawah dapat terlihat frekuensi lelang yang telah dilaksanakan oleh KPKNL Parepare dalam tiga tahun terakhir.

Gambar 1 Frekuensi Lelang Laku pada KPKNL Parepare Periode 2019 s.d. 2021



Sumber: Data Seksi Hukum dan Informasi KPKNL Parepare Tahun 2022

Fenomena di atas menunjukkan bahwa KPKNL Parepare dalam menjalankan tupoksinya dalam bidang lelang, mengalami ketidakkonsistenan bahkan penurunan dalam mencapai kinerjanya. Hal ini digambarkan dengan menurunnya frekuensi lelang laku dalam tiga tahun terakhir.

Keberhasilan kinerja sebuah organisasi dipengaruhi pula oleh faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Kinerja seseorang dapat menjadi optimal jika didukung oleh kemampuan yang baik dan motivasi yang kuat. Adapun beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya dapat berupa data dan informasi, sumber daya, peralatan dan lingkungan, konsekuensi hasil kerja, keahlian dan pengetahuan, kemampuan, motivasi serta insentif dan imbalan.

Tabel 1. Jumlah Pegawai Berdasarkan Jabatan pada KPKNL Parepare Tahun 2022

No.	Jabatan	Jenis Kelamin		Jumlah
		Laki-Laki	Perempuan	
1.	Jabatan Administrator	1	0	1
2.	Jabatan Pengawas	2	3	5
3.	Jabatan Pelaksana	11	10	21
4.	Jabatan Fungsional	3	2	5
Jumlah Total				32

Sumber: Subbagian Umum KPKNL Parepare, data diolah (2022)

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa jabatan fungsional yang ada di KPKNL Parepare masih terlalu sedikit dibanding dengan luas wilayah kerja KPKNL Parepare (1 kota dan 6 kabupaten) sehingga terkesan tidak efektif dan tidak optimal dalam pembagian pekerjaan. Dengan memberikan beban kerja yang efektif, instansi dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang optimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja instansi itu sendiri.

Dari semua alasan dan fenomena yang telah diuraikan di atas penulis duga bahwa ketiga faktor tersebut, diklat, tunjangan dan beban kerja, merupakan faktor yang paling memengaruhi kinerja dari ASN yang berada pada tempat penulis melakukan observasi, yaitu Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Parepare, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul: “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Tunjangan, Beban Kerja Terhadap Terhadap Kinerja ASN pada KPKNL Parepare”

Materi dan Metode

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) selain sebagai suatu ilmu atau cara mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif, MSDM juga merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang mengfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia serta pencapaian tujuan organisasi.

Menurut (Dessler, 2018) manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktik yang dalamnya melibatkan pelaksanaan aspek manusia atau sumber daya manusia dari suatu posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan, dan menilai.

Menurut (Hasibuan M. S., 2010) manajemen sumber daya manusia mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut:

1. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description*, *job specification*, *job recruitment* dan *job evaluation*.
2. Menetapkan penarikan, seleksi dan penempatan pegawai berdasarkan asas *right man on the right place*.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.

B. Pengertian Pendidikan dan Pelatihan

Dalam mencapai tujuan organisasi, maka dibutuhkan kontribusi dari anggota organisasi. Kontribusi yang diberikan adalah berupa kinerja yang baik dan maksimal, agar pencapaian tujuan organisasi lebih maksimal dan tidak melewati batas waktu yang telah ditargetkan. Untuk mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya, perlu diadakan pengaturan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan.

Secara etimologi, Pendidikan dan Pelatihan, atau yang disingkat dengan Diklat, terdiri dari dua kata dasar, yaitu Pendidikan serta Pelatihan. Pendidikan adalah suatu proses, teknik, dan metode belajar mengajar dengan maksud mentransfer suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain melalui prosedur yang sistematis dan terorganisir yang berlangsung dalam jangka waktu yang relatif lama.

Dari beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa latihan atau pelatihan memiliki persamaan dengan pendidikan yaitu sama-sama memiliki tujuan yang sama yaitu meningkatkan pengetahuan. Namun perbedaan yang mendasar dari keduanya terletak pada pendidikan yang menekankan kepada pengetahuan yang bersifat teoretis, dan pelatihan atau latihan menekankan kepada pengetahuan yang bersifat praktis.

C. Tujuan dan Manfaat Pendidikan dan Pelatihan

Tujuan pendidikan dan Pelatihan (diklat) menurut (Hasibuan M. S., 2009), yaitu:

a. Produktifitas Kerja

Dengan pendidikan dan pelatihan (diklat), produktifitas pegawai akan meningkat kualitas dan kuantitas produksi semakin membaik karena *technical skill*, *human skill*, dan *managerial skill* karyawan yang semakin membaik.

b. Efisiensi Pendidikan dan Pelatihan (diklat) bertujuan untuk meningkatkan efisiensi tenaga, waktu, bahan baku, dan mengurangi ausnya mesin-mesin. Pemborosan berkurang, biaya produksi relatif kecil sehingga daya saing perusahaan semakin besar.

c. Kerusakan Pendidikan dan Pelatihan (diklat) bertujuan untuk mengurangi kerusakan barang, produksi, dan mesin-mesin karena karyawan semakin ahli dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya.

D. Pengertian Tunjangan

Menurut (Brotoharsojo, 2003) menyatakan bahwa “Tunjangan merupakan komponen imbalan jasa atau penghasilan yang tidak terkait langsung dengan berat ringannya tugas jabatan dan prestasi kerja pegawai”. Sedangkan menurut (Mathis, 2006) mengemukakan bahwa “Tunjangan adalah sebuah penghargaan tidak langsung yang diberikan untuk seorang karyawan atau sekelompok karyawan sebagai bagian dari keanggotaan”.

Menurut (Maruli, 2011) tunjangan adalah segala pembayaran tambahan oleh pengusaha kepada karyawan berupa tunai dan diberikan secara rutin atau periodik. Dapat disimpulkan bahwa tunjangan adalah pemberian bagian keuntungan/manfaat lainnya bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang.

E. Tujuan Pemberian Tunjangan

Menurut (Sadili, 2006) pemberian tunjangan kinerja di dalam suatu organisasi memiliki tujuan sebagai berikut:

a. Pemenuhan kebutuhan ekonomi.

Pegawai menerima Tunjangan Kinerja untuk dapat memenuhi kebutuhan ekonominya, dengan kata lain, untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

- b. Meningkatkan Produktivitas Kerja.

Pemberian Kompensasi yang makin baik akan mendorong pegawai untuk termotivasi bekerja secara produktif.

- c. Memajukan Organisasi.

Semakin besar tunjangan yang diberikan, maka suatu organisasi menunjukkan bahwa pendapatan suatu organisasi yang digunakan untuk memberikan tunjangan kinerja semakin besar.

F. Pengertian Beban Kerja

Menurut (Koesomowidjojo, 2017), beban kerja adalah salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan". Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan suatu unit organisasi dalam waktu yang ditentukan.

G. Jenis Beban Kerja

Menurut (Koesomowidjojo, 2017)terdapat dua jenis beban kerja yaitu diantaranya:

- a. Beban kerja kuantitatif yaitu menunjukkan adanya jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggung jawab atas pekerjaan yang diampunya.
- b. Beban kerja kualitatif yaitu berhubungan dengan mampu tidaknya pekerja melaksanakan pekerjaan yang diampunya.

H. Pengertian Kinerja

Kinerja menurut (Hasibuan S. M., 2005) berpendapat bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu.

Penilaian kinerja menurut (DF, 2017), penilaian kinerja merupakan proses pengamatan (observasi) terhadap pelaksanaan pekerjaan yang dilaksanakan oleh karyawan yang mana hasil pengamatan tersebut dilakukan sebagai bentuk penilaian untuk menetapkan sebuah kesimpulan terkait keberhasilan atau kegagalan seseorang dalam bekerja.

Dengan demikian standar pelaksanaan kerja menjadi semacam alat ukur kinerja. Alat ukur yang baik harus memenuhi sekurang-kurangnya dua kriteria yakni reliabilitas dan validitas. Alat yang validitasnya tinggi apabila alat itu mengukur apa yang harus diukur, sedangkan alat yang reliabilitasnya tinggi apabila alat ukur itu mempunyai hasil yang konsisten.

Hasil

1. Uji Validitas

Uji validitas sebuah instrumen penelitian dilaksanakan dengan meriset hubungan pernyataan antar skor item dengan skor total. Atau dapat diartikan bahwa bila nilai *Pearson Correlation* atau $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga dikategorikan valid berdasarkan uji signifikansi 0.05, namun jika r_{hitung} lebih kecil r_{tabel} , maka disebut kategori tidak valid.

Tabel 2

Hasil Analisis Variabel Pendidikan Dan Pelatihan (X_1)

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X1.1	1,000	0,349	Valid
X1.2	0,859	0,349	Valid
X1.3	0,803	0,349	Valid
X1.4	0,623	0,349	Valid
X1.5	0,747	0,349	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 24, data diolah, 2022

Tabel 2 memberikan informasi terkait dengan hasil analisis variabel Pendidikan dan pelatihan atau variabel X_1 . Berdasarkan hasil pengujian Validitas, Diperoleh Informasi Yang Menunjukkan Bahwa Seluruh Butir pernyataan dikategorikan valid. Dan menurut tabel hasil analisis variabel pelatihan (X_1) antara korelasi r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , menurut tingkat Sig. $0,000 <$ dari Sig. 0.05 untuk seluruh butir pernyataan yang digunakan dalam kuesioner (*terlampir*). Selanjutnya terkait dengan pengujian validitas variabel kedua dalam penelitian ini adalah pengujian validitas variabel tunjangan atau X_2 .

Tabel 3

Hasil Analisis Variabel Tunjangan (X_2)

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X2.1	0,062	0,349	Tidak Valid
X2.2	0,462	0,349	Valid
X2.3	0,667	0,349	Valid
X2.4	0,754	0,349	Valid
X2.5	0,830	0,349	Valid
X2.6	0,000	0,349	Tidak Valid

Sumber: Hasil olah SPSS 24, data diolah, 2022

Tabel 3 memberikan informasi terkait dengan hasil pengujian tunjangan (X_2), dan diperoleh informasi yang menyatakan butir pernyataan X2.2, X2.3, X2.4 dan X2.5 berkategori valid. Sedangkan butir pernyataan X2.1 dan X2.6 dinyatakan tidak valid sehingga akan tidak diikutkan ke dalam pengujian selanjutnya. Hal tersebut dapat diperlihatkan dengan perolehan hasil analisis variabel tunjangan (X_2) antara korelasi $r_{hitung} > r_{tabel}$, dan juga tingkat nilai signifikansi $0,000 <$ Sig. 0.05 untuk seluruh butir pernyataan yang digunakan dalam kuesioner (*terlampir*).Selanjutnya terkait dengan pengujian validitas

variabel kedua dalam penelitian ini adalah pengujian validitas variabel tunjangan atau X_2 .

Tabel 4
Hasil Analisis Variabel Beban Kerja (X_3)

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X3.1	0,447	0,349	Valid
X3.2	-0,083	0,349	Tidak Valid
X3.3	0,683	0,349	Valid
X3.4	0,413	0,349	Valid
X3.5	0,696	0,349	Valid
X3.6	0,537	0,349	Valid

Sumber: Hasil olah SPSS 24, data diolah, 2022

Tabel 4 memberikan informasi terkait dengan hasil pengujian beban kerja (X_3), dan diperoleh informasi yang menyatakan butir pernyataan X3.1, X3.3, X3.4, X3.5 dan X3.6 berkategori valid. Sedangkan butir pernyataan X3.2 dinyatakan tidak valid. Hal tersebut dapat diperlihatkan dengan perolehan hasil analisis variabel beban kerja (X_2) antara korelasi $r_{hitung} > r_{tabel}$, dan juga tingkat nilai signifikansi $0,000 < \text{Sig. } 0,05$ untuk seluruh butir pernyataan yang digunakan dalam kuesioner (*terlampir*).

Pengujian tiga variabel di atas beberapa menunjukkan derajat valid, menjadi alasan untuk melakukan pengukuran data. Selanjutnya adalah melakukan pengujian validitas variabel kinerja atau variabel Y. Adapun sajian data yang diperoleh dalam uji validitas tersebut seperti berikut:

Tabel 5 Hasil Analisis Variabel Kinerja (Y)

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Y. 1	0,557	0,349	Valid
Y. 2	0,608	0,349	Valid
Y. 3	0,851	0,349	Valid
Y. 4	0,851	0,349	Valid

Sumber: Hasil olah SPSS 24, data diolah, 2022

Berdasarkan informasi pada tabel 5 hasil analisis variabel kinerja (Y) menampilkan informasi bahwa semua butir pernyataan adalah valid. Hal ini telah melalui proses pembuktian pada tabel hasil analisis variabel kinerja (Y) antara seluruh korelasi $r_{hitung} > r_{tabel}$, dan juga nilai $\text{Sig. } 0,000 < \text{Sig. } 0,05$, untuk seluruh butir pernyataan yang digunakan dalam kuesioner (*terlampir*).

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas digunakan dalam rangka menilai seluruh konsistensi instrumen yang diterapkan pada sebuah penelitian. Artinya instrumen yang digunakan tersebut, walau telah berkali-kali

diaplikasikan di tempat yang berbeda dengan gejala yang sama, tetap dapat diandalkan atau konsisten.

Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas Seluruh Variabel

No.	Variabel Penelitian	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	r_{tabel}	Keterangan
1	Pendidikan dan Pelatihan (X_1)	0,888	0,349	Reliabel
2	Tunjangan (X_2)	0,796	0,349	Reliabel
3	Beban Kerja (X_3)	0,699	0,349	Reliabel
4	Kinerja (Y)	0,780	0,304	Reliabel

Sumber: Hasil olah SPSS 24, data diolah, 2022

Uji reliabilitas pada tabel 6, diperoleh beberapa informasi bahwasanya seluruh variabel penelitian yang digunakan atau diterapkan dinyatakan reliabel atau konsisten.

- a) Variabel pelatihan memiliki nilai *Cronbach's Alpha* 0,888 > nilai r_{tabel} 0,349. Hal ini dapat ditarik sebuah kesimpulan yang menyatakan bahwa seluruh item pernyataan variabel pendidikan dan pelatihan (X_1) disimpulkan konsisten atau reliabel;
- b) Variabel tunjangan memiliki nilai *Cronbach's Alpha* 0,796 > nilai r_{tabel} 0,349. Hal ini dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa seluruh item pernyataan variabel tunjangan (X_2) dinyatakan reliabel atau konsisten;
- c) Variabel beban kerja memiliki nilai *Cronbach's Alpha* 0,699 > nilai r_{tabel} 0,349. Hal ini dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa seluruh item pernyataan variabel beban kerja (X_3) dinyatakan reliabel atau konsisten;
- d) Variabel kinerja memiliki nilai *Cronbach's Alpha* 0,780 > nilai r_{tabel} 0,349. Hal ini dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa seluruh item pernyataan variabel kinerja (Y) dinyatakan konsisten atau reliabel.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui pengaruh variabel pendidikan dan pelatihan (X_1), tunjangan (X_2) dan beban kerja (X_3) terhadap kinerja (Y), maka analisis regresi linier berganda adalah pilihan yang dapat digunakan.

Tabel 7 Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	t_{hitung}	Sig.
Konstanta	0.455		
X Variable 1	-0.182	-1.482	0.150
X Variable 2	0.227	2.638	0.013
X Variable 3	0.864	6.296	0.000
F_{hitung}	23.505		
R Square	0.716		

Sumber: Hasil olah SPSS 24, data diolah, 2022

Adapun hasil pengujian pada tabel 7, diketahui beberapa informasi seperti nilai *Constant* (α) 0,455, nilai β_1 -0,182, nilai β_2 0,227 dan nilai β_3 sebesar 0,864. Adapun persamaan regresi linier bergandanya adalah seperti di bawah ini:

$$\hat{Y} = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$\hat{Y} = 0,455 - 0,182 X_1 + 0,227 X_2 + 0,864 X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka dapat diketahui beberapa hal sebagai berikut:

- a. Nilai koefisien *Constant*(α) 0,455, memiliki pengertian bahwa tanpa dipengaruhi oleh pendidikan dan, pelatihan tunjangan dan beban kerja, maka nilai kinerjanya sebesar 0,455
- b. Nilai koefisien regresi variabel pendidikan dan pelatihan (X_1) atau β_1 sebesar -0,182. Hal ini menunjukkan bahwa bila variabel pendidikan dan pelatihan mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja pun mengalami perubahan sebesar -0,182 satuan, dimana variable tunjangan dan beban kerja dalam kondisi konstan
- c. Nilai koefisien variabel tunjangan (X_2) atau β_2 adalah sebesar 0,227. Memiliki pengertian bahwa bila variabel tunjangan mengalami peningkatan atau kenaikan satu satuan kualitas, jadi variabel kinerja pun mengalami kenaikan kualitas sebesar 0,227 satuan, dengan asumsi bahwa variabel pendidikan dan pelatihan, dan beban kerja dalam kondisi konstan.
- d. Nilai koefisien variabel beban kerja (X_3) atau β_3 adalah sebesar 0,864. Memiliki pengertian bahwa bila variabel beban kerja mengalami peningkatan atau kenaikan satu satuan kualitas, jadi variabel kinerja pun mengalami kenaikan kualitas sebesar 0,864 satuan, dengan asumsi bahwa variabel pendidikan dan pelatihan, dan tunjangan dalam kondisi konstan.

4. Uji Parsial (Uji t)

Pada dasarnya uji parsial dilaksanakan untuk tujuan menganalisa pengaruh variabel satu kepada variabel dependen, selanjutnya variabel lainnya lagi kepada variabel dependen atau satu per satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Kategori yang dipakai untuk mendukung keputusan adalah:

- a. Bila nilai Signifikansi $< 0,05$ atau t hitung $> t$ tabel, maka terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen;
- b. Bila Signifikansi $> 0,05$, atau t hitung $< t$ tabel, maka tidak terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.
- c. Formula yang digunakan untuk menghitung t tabel adalah sebagai berikut: **$t \text{ tabel} = (\alpha/2 ; n - k - 1)$**

$$t \text{ tabel} = (0,05/2 ; 32 - 3 - 1) = (0,025 ; 28) = \mathbf{2,048}$$

Keterangan:

α : Tingkat kepercayaan (0,05)

k : Jumlah variabel X (Variabel Independen) (3)

n : Jumlah responden (32)

Tabel 8 Hasil Uji Parsial (Uji T)

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.455	.676		.672	.507
	Rata2X1	-.182	.123	-.182	-1.482	.150
	Rata2X2	.227	.086	.338	2.638	.013
	Rata2X3	.864	.137	.717	6.296	.000

Sumber: Hasil olah SPSS 24, data diolah, 2022

Hasil olah tabel 8 uji parsial atau uji t terdapat informasi sebagai berikut:

- a Nilai Sig. 0,05 untuk pendidikan dan pelatihan (X_1) terhadap variabel kinerja (Y) adalah sebesar $0,150 > 0,05$, dan t hitung sebesar $-1,482 < t$ tabel 2,048. Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa pemberian pendidikan dan pelatihan (X_1) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas kinerja (Y) terhadap ASN KPKNL Parepare;
- b Nilai Sig. untuk pengaruh variabel tunjangan (X_2) terhadap kinerja (Y) adalah $0,013 < 0,05$, dan nilai t hitung sebesar $2,638 > t$ tabel 2,048. Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan uji parsial, dapat dijelaskan bahwa faktor tunjangan (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja (Y).
- c Nilai Sig. untuk pengaruh variabel beban kerja (X_2) terhadap kinerja (Y) adalah $0,000 < 0,05$, dan nilai t hitung sebesar $6,296 > t$ tabel 2,048. Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan uji parsial, dapat dijelaskan bahwa faktor beban kerja (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja (Y).

5. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan dilakukan untuk melacak informasi pengaruh simultan atau pengaruh yang diakibatkan implementasi variabel bebas terhadap variabel terikat. Kriteria yang digunakan untuk mendukung keputusan tersebut adalah:

- a Bila Sig. $< 0,05$ atau $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka disimpulkan adanya hubungan simultan variabel bebas terhadap variabel terikat;
- b Bila Sig. $> 0,05$ atau $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka tidak ditemukan hubungan simultan pada variabel bebas terhadap variabel terikat.
- c Formula yang digunakan untuk menghitung F tabel adalah seperti berikut: $F_{tabel} = F(k ; n - k)$

$$F_{tabel} = (3 ; 32 - 3) = (3 ; 29) = 2,93$$

Keterangan:

k : Variabel X (independen) (3)

n : Jumlah responden (32)

Tabel 2 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.946	3	.649	23.505	.000 ^b
	Residual	.773	28	.028		
	Total	2.719	31			

Sumber: Hasil olah SPSS 24, data diolah, 2022

Hasil tabel 9 uji simultan diketahui bahwa nilai Sig. variabel bebas terhadap variabel terikat adalah $0,000 < 0,05$, dan nilai F_{hitung} variabel bebas terhadap terikat adalah $23,505 > F_{tabel}$ 2,93. Berdasarkan kriteria keputusan, disimpulkan bahwa variabel bebas (X) secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).

6. Uji Koefisien Determinasi

Mengetahui lebih dalam pengaruh yang diakibatkan penerapan uji simultan dalam bentuk persentase variabel bebas terhadap variabel terikat merupakan salah satu tujuan dilakukannya uji R^2 (uji koefisien determinasi).

Tabel 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.846 ^a	.716	.685	.166

a. Predictors: (Constant), RATA2X3, RATA2X1, RATA2X2

Sumber: Hasil olah SPSS 24, data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 10 *model summary* tentang hasil uji R^2 , diketahui koefisien korelasi (R) sebesar 0,846 dan nilai R^2 sebesar 0,716. Nilai koefisien determinasi berasal dari pengkuadratan koefisien korelasi yakni $0,846 \times 0,846 = 0,716$. Output nilai ini memberi informasi bahwa pengaruh simultan variabel bebas (pendidikan dan pelatihan, tunjangan dan beban kerja) terhadap variabel terikat (kinerja) sebesar 0,716 atau sama dengan 71,6%. Terdapat pengaruh lain sebesar 28,4% yang dapat meningkatkan kinerja ASN pada KPKNL Parepare diluar dari variabel pendidikan dan pelatihan, tunjangan, beban kerja.

Pembahasan

Bagian ini menampilkan ekspose penelitian yang sudah melalui proses kajian menggunakan SPSS versi 24 guna mendapatkan informasi mengenai korelasi atau hubungan pendidikan dan pelatihan, tunjangan, beban kerja terhadap kinerja ASN pada KPKNL Parepare. Berdasarkan hal tersebut, diharapkan ekspose penelitian ini akan menyelesaikan permasalahan dan menjawab hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Pengaruh parsial variabel pelatihan dan pendidikan, tunjangan, beban kerja terhadap kinerja.

- a. Pengaruh secara parsial variabel pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja

Berdasarkan hasil olah data kuesioner, ditemukan bahwa pendidikan dan pelatihan (X_1) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) ASN pada KPKNL Parepare. Kesimpulan tersebut didasarkan dengan melihat hasil uji parsial yang menunjukkan nilai Sig. 0,150 lebih besar dari Sig. 0,05, dan nilai t_{hitung} senilai -1,482 lebih kecil dari t_{tabel} senilai 2,048.

- b. Pengaruh secara parsial variabel tunjangan terhadap kinerja

Berdasarkan hasil olah data kuesioner, ditemukan bahwa tunjangan (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) ASN pada KPKNL Parepare. Hal ini dibuktikan dengan melihat hasil uji parsial yang menunjukkan nilai Sig. 0,013 < Sig. 0,05, dan nilai t_{hitung} sebesar 2,638 > t_{tabel} 2,048.

- c. Pengaruh secara parsial variabel beban kerja terhadap kinerja

Berdasarkan hasil olah data kuesioner, ditemukan bahwa beban kerja (X_3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) ASN pada KPKNL Parepare. Hal ini dibuktikan melalui serangkaian proses pembuktian dengan melihat hasil uji parsial yang menunjukkan nilai Sig. 0,000 < Sig. 0,05, dan nilai t_{hitung} sebesar 6,296 > t_{tabel} 2,048.

2. Pengaruh secara simultan variabel pelatihan dan pendidikan, tunjangan, beban kerja terhadap kinerja

Berdasarkan hasil olah data kuesioner yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa secara simultan, diklat, tunjangan dan beban kerja (variabel X) berpengaruh terhadap kinerja (variabel Y) ASN pada KPKNL Parepare, hal ini didasarkan pada hasil uji simultan yang menunjukkan hasil nilai Signifikan variabel X terhadap variabel Y adalah 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,05, dan nilai F_{hitung} senilai 23,505 yang mana lebih besar dari F_{tabel} senilai 2,93. Selain itu hasil pengujian R^2 (koefisien determinasi) yang menunjukkan bahwa pengaruh simultan variabel X (pendidikan dan pelatihan, tunjangan dan beban kerja) terhadap variabel Y (kinerja) adalah sebesar 71,6%.

Penelitian yang dilakukan oleh Saputra, Kurniawan Indra (2020) tentang “Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pdam Tirta Gemilang Kabupaten Magelang” sejalan atau memiliki arah yang sama dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa variabel X_1 (pelatihan), X_2 (kompetensi) dan variabel X_3 (beban kerja) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Karyawan Pdam Tirta Gemilang Kabupaten Magelang.

Ahmad Zaenuddin (2016), pun memiliki pandangan yang sama mengenai “Pengaruh Insentif, Tunjangan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Rawamangun,” bahwa ketiga variabel X tersebut berpengaruh secara simultan terhadap variable Y yaitu kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan berdasarkan hasil pengolahan data nilai

$F_{hitung} 6,437 > F_{tabel}$ dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Kadek Ferrania Paramitadewi (2017), juga memiliki pandangan yang sama mengenai “Pengaruh Beban Kerja dan Tunjangan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan,” bahwa variabel X di atas berpengaruh secara simultan terhadap variabel Y yaitu kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan berdasarkan hasil pengolahan data nilai $F_{hitung} 38,870 > F_{tabel} 3,12$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data penelitian terkait dengan Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Tunjangan dan Beban Kerja terhadap Kinerja ASN pada KPKNL Parepare, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Pendidikan dan Pelatihan (X_1) secara parsial, belum berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja ASN pada KPKNL Parepare berdasarkan uji parsial variabel pendidikan dan pelatihan. Hal ini terbukti berdasarkan uji parsial yang memperlihatkan bahwa nilai Sig. 0,150 lebih besar dari nilai Sig. 0,05, dan nilai t_{hitung} sebesar -1,482 lebih kecil dari nilai t_{tabel} sebesar 2,048.
2. Secara parsial, tunjangan (X_2) yang memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini terbukti berdasarkan hasil uji parsial dengan nilai Sig. 0,013 lebih kecil dari nilai Sig. 0,05, dan nilai t_{hitung} sebesar 2,638 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 2,048.
3. Secara parsial, beban kerja (X_3) juga berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja dimana terbukti berdasarkan uji parsial dengan nilai Sig. 0,000 lebih kecil dari nilai Sig. 0,05, dan nilai t_{hitung} sebesar 6,296 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 2,048.
4. Pendidikan dan pelatihan, tunjangan dan beban kerja diketahui memberi pengaruh secara simultan terhadap Kinerja ASN pada KPKNL Parepare. Hal ini terbukti berdasarkan hasil uji F yang telah dilakukan dan menunjukkan bahwa nilai Sig. $0,000 < 0,005$, dan nilai F_{hitung} variabel X (pendidikan dan pelatihan, tunjangan dan beban kerja) terhadap Y (kinerja) adalah $23,505 > F_{tabel} 2,93$.

Namun secara keseluruhan, baik pendidikan dan pelatihan, tunjangan maupun beban kerja masih berada pada kategori yang baik. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil kuesioner penelitian yang telah ditabulasikan menunjukkan bahwa hampir sebagian besar ASN pada KPKNL Parepare memilih kategori setuju dan sangat setuju berdasarkan indikator kuesioner.

Daftar Pustaka

- [1] Brotoharsojo, H. &. (2003). *Tingkatkan Kinerja Perusahaan dengan Merit System*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- [2] Dessler, G. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Human Resource*. Jakarta: PT. Prenhalindo.
- [3] DF, F. N. (2017). *Panduan Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia.

- [4] Harsono. (2011). *Etnografi Pendidikan sebagai Desain Penelitian Kualitatif*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- [5] S. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi revisi cetakan ke tiga belas)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [6] Hasibuan, M. S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [7] Hasibuan, S. M. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [8] R. (2017). *Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- [9] Maruli, P. (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Agro Media.
- [10] Mathis, R. L. (2006). *Human Resource Management Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- [11] Sadili, S. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.