

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Kemajuan teknologi dan sumber daya manusia didorong oleh kemajuan peradaban, pendidikan, ilmu pengetahuan, dan tuntutan daya saing produksi barang dan jasa yang dihasilkan. Manajemen Sumber Daya Manusia didorong sudah ada sejak adanya kerja sama dan pembagian kerja di antara dua orang atau lebih dalam mencapai tujuan tertentu (Adamy, 2016:7). Karena manusia baik sebagai individu maupun sebagai anggota masyarakat, juga merupakan tujuan akhir dari segala upaya pembangunan. Setiap lembaga atau institusi membutuhkan sumber daya manusia yang berkinerja tinggi karena manusia perlu fokus dan siap untuk melakukan berbagai tugas untuk dilakukan, sehingga dapat menetapkan arah yang lebih baik dalam membangun lembaga atau instansi.

Sumber daya manusia menempati kedudukan yang paling strategis dan penting di antara sumber-sumber lainnya. Karena melalui sumber daya manusia pula dapat menjadi titik sentral untuk mencapai keunggulan, daya saing individu, organisasi, perusahaan bahkan bangsa di pentas global (Amalia, 2017:7). Maka untuk mencapai tujuan organisasi yang optimal perlu diadakan pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja, keterampilan perilaku serta pengetahuan pegawai. Oleh karena itu, mempelajari sumber daya manusia melalui manajemen sumber daya manusia merupakan hal yang penting sebagai dasar keilmuan dengan tujuan secara umum adalah untuk memastikan bahwa organisasi mampu mencapai keberhasilan melalui orang/manusia.

Kinerja pegawai merupakan salah satu tolok ukur keberhasilan suatu lembaga atau institusi, guna mencapai tujuan lembaga atau instansi yang terbaik, diperlukan kemampuan pimpinan puncak yang menitikberatkan pada keterampilan hubungan staf/pegawai, yang tentunya mengarah pada pembinaan dan motivasi staf agar Pegawai juga dapat mempelajari tugas dan tanggung jawab masing-masing individu serta mengikuti aturan yang ditetapkan oleh lembaga atau instansi. Manajemen kinerja adalah alat yang digunakan oleh manajer untuk memastikan bahwa kegiatan

dan hasil karyawan memenuhi tujuan yang ditetapkan oleh organisasi (Suherman, 2018:252).

Dinas Perpustakaan dan Kearsipan daerah (DISPUSIPDA) Jawa Barat merupakan lembaga yang memiliki aset budaya bangsa yang sangat begitu berharga serta merupakan ilmu pengetahuan, sumber sejarah dan sumber informasi yang nilai dan manfaatnya begitu banyak. Sebagai lembaga pemerintahan, Dinas Perpustakaan dan Kearsipan daerah (DISPUSIPDA) Jawa Barat memiliki misi yaitu salah satunya Meningkatkan produktivitas dan daya saing ekonomi umat yang sejahtera dan adil melalui pemanfaatan teknologi digital dan kolaborasi dengan pusat-pusat inovasi serta pelaku pembangunan. Salah satu upaya agar terlaksananya misi tersebut tentunya DISPUSIPDA Jawa Barat harus berusaha untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan kualitas pegawai. Peningkatan keterampilan kualitas pegawai tersebut bisa dilakukan melalui proses pendidikan maupun pelatihan. Usaha pembinaan pegawai merupakan bagian yang tidak bisa dipisahkan dengan Pendidikan serta pelatihan.

Kegiatan Pendidikan dan pelatihan pegawai adalah sebuah proses pengembangan sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan dan keterampilan pegawai serta meningkatkan kinerja mereka. Pendidikan dan pelatihan mempunyai salah satu fungsi untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian seorang pegawai. maka dari itu, perusahaan yang ingin maju harus mempertimbangkan pelatihan dan pendidikan karyawan karena ini dapat meningkatkan kinerja pegawai. (Syahputra & Jufrizen, 2019: 105).

Studi pendahuluan yang telah dilakukan pada hari rabu tanggal 4 Januari 2023 dikantor Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Daerah (DISPUSIPDA) Jawa Barat, dengan mewawancarai bapak Nana Surjana selaku pegawai bidang Arsiparis pertama sekaligus ketua bidang ketenaga kerjaan di lokasi penelitian, peneliti menemukan ada beberapa permasalahan yang menjadi perhatianterkait dengan pengembangan sumber daya manusia, terutama pendidikan dan pelatihan pegawai. Hal ini berkaitan dengan kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jawa Barat yang masih belum mencapai tingkat kinerja optimal.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan penulis melalui wawancara dengan bapak Nana Surjana, S.I.P., terdapat beberapa permasalahan yang terjadi di lingkungan kantor yang berkaitan dengan Pendidikan dan pelatihan sehingga memiliki kaitan dengan kinerja pegawai. Permasalahan pertama adalah bahwa sejumlah pegawai tetap gagal menyelesaikan tugas kantor pada waktunya. Ini terjadi disebabkan oleh fakta bahwa masih adanya karyawan meninggalkan kantor untuk keperluan pribadi selama jam kerja masih berlangsung, Hal tersebut tentu berseberangan dengan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan pasal 6 ayat (2) Nomor 107 Tahun 2013 tentang tunjangan kinerja pegawai dilingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, antara lain menjelaskan bahwa “jam masuk kantor kerja pegawai yaitu dari jam 07.30 hingga jam 16.00, sedangkan untuk jam istirahat dari jam 12.00 sampai 13.00”.

Kemudian melihat dari segi penguasaan jenis pekerjaan yang dimiliki oleh pegawai, masih ditemukan beberapa pegawai yang kurangnya keterampilan yang sesuai dengan background lulusan pendidikan yang dimiliki oleh pegawai, hal ini disebabkan karena belum sesuai dengan keahlian latar belakang pendidikannya. Lalu masih adanya kebiasaan beberapa pegawai yang suka menunda-nunda pekerjaan yang pada akhirnya pekerjaan atau tugas tersebut menjadi bertambah dan menumpuk. Fenomena tersebut akan berdampak terhadap kinerja pegawai jika sudah menjadi kebiasaan dari pegawai. Apabila kejadian tersebut tidak dihiraukan oleh pejabat yang bertanggung jawab dalam menciptakan aparatur negara yang berdaya guna dan berhasil guna, maka visi dan misi yang dijalankan oleh Lembaga Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat tidak dapat terwujud sesuai dengan yang direncanakan.

Yang menjadi salah satu faktor yang menyebabkan rendahnya kinerja pegawai ialah masih rendahnya pelatihan dan pendidikan yang didapatkan oleh pegawai dinas. Hal-hal lain juga yang harus diperhatikan bahwa pendidikan dan pelatihan adalah kebijaksanaan mengenai pengutamakan program dalam pendidikan dan pelatihan agar dapat meningkatkan dan memperbaiki kekurangan, serta meningkatkan kinerja pegawai aparatur sipil negeri baik non aparatur sipil negeri, yang kompeten sesuai bidang tugasnya dan memiliki etos kerja yang disiplin,

efesien, efektif, kreatif, produktif, dan tanggung jawab. Penjelasan tersebut menunjukkan bahwa dengan adanya pendidikan dan pelatihan yang sering diikuti oleh pegawai, maka tentunya akan berdampak kepada baik dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian diatas, kurangnya keahlian yang dimiliki pegawai sehingga rendahnya kinerja pegawai, maka perlu diteliti mengenai indikator dampak Pendidikan dan pelatihan teknis terhadap kinerja pegawai di DISPUSIPDA Jawa Barat. Maka dari itu penelitian ini berjudul **“Pengaruh Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan Teknis Terhadap Kinerja Pegawai (Penelitian di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat)”**.

B. Rumusan Masalah

Supaya penelitian ini dapat terarah dan mencapai tujuan sebagaimana yang diharapkan, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Realitas Manajemen Pendidikan dan Pelatihan Teknis di Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat?
2. Bagaimana Realitas Kinerja Pegawai di Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat?
3. Bagaimana Pengaruh Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan Teknis Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat?

C. Tujuan Penelitian

Adapun Tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk Mengetahui Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan Teknis di Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat.
2. Untuk Mengetahui Kinerja Pegawai di Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat.
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan Teknis Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Untuk memperkuat teori-teori yang sudah ada sehubungan dengan masalah yang dipelajari dan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, pengalaman, dan wawasan dalam penerapan teori yang peneliti peroleh selama perkuliahan di Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Gunung Djati Bandung.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan bagi orang-orang yang terlibat dalam penelitian ini, dapat membantu organisasi dengan memberikan perspektif masukan untuk mereka dan kontribusi pemikiran. Diharapkan juga bahwa hasilnya dapat digunakan untuk memantau dan menilai kinerja karyawan yang berkontribusi pada kemajuan organisasi yang dikelola mengenai masalah Pengaruh Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat.

E. Kerangka Berpikir

1. Manajemen Pendidikan dan Pelatihan Teknis

Menurut Irawan (2019: 90) Inti dari Manajemen merupakan pengelolaan baik dalam organisasi, lembaga ataupun perkumpulan tertentu. Pengelola dan yang dikelola itu adalah manusia. Dengan demikian inti dari manajemen baik di perusahaan, organisasi pemerintah maupun Lembaga Pendidikan adalah suatu tindakan orang-orang yang berada didalamnya (*human action*).

Menurut Edwin B. Flippo dalam Hasibuan (2014: 61) mengartikan pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman tentang seluruh lingkungan kita. Pelatihan adalah untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian karyawan untuk melakukan pekerjaan tertentu.

Berdasarkan pendapat Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara (2017:44) dapat dikemukakan bahwa pelatihan (*training*) merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai *non managerial* mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam

tujuan terbatas. Pendidikan (*education*) merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai managerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis guna mencapai tujuan yang umum.

Audah (2020: 159) Menjelaskan bahwa Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu faktor yang membentuk kinerja seseorang. Dalam suatu organisasi perlu melibatkan sumber daya manusia (pegawainya) pada aktivitas pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan diharapkan dapat mencapai hasil lain daripada modifikasi perilaku pegawai dalam bekerja. Hal ini perlu mendapat dukungan secara organisasi dengan tujuan seperti peningkatan kualitas guru, pelayanan lebih cepat, cepat dan efisien, penekanan biaya operasional, peningkatan kualitas dan hubungan pribadi sesama lebih efektif.

Menurut Asrizallis dalam Astuti et al., (2022: 614) mengartikan pelatihan sebagai proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan cara dan prosedur yang terstruktur dan terorganisir. Pelatihan pegawai menjadi salah satu cara untuk memperbaharui atau menambah keterampilan dan pengetahuan pegawai. Pengalaman belajar dan atau materi pada pelatihan harus relevan dengan kebutuhan peserta maupun lembaga tempat kerja.

Menurut Mangkunegara, (2017: 44) dalam bukunya mengembangkan sebuah model indikator kesuksesan Pendidikan dan pelatihan. Indikator yang dijelaskan menurut Mangkunegara ini yaitu sebagai berikut:

- a. Instruktur,
- b. Peserta,
- c. Materi,
- d. Tujuan, dan
- e. Metode.

2. Kinerja Pegawai

Menurut Wibowo dalam Irawan et al., (2022: 49) mengemukakan kinerja pegawai merupakan pekerjaan yang dijalankan sesuai ketentuan organisasi, dilihat dari hasil kerja, kesesuaian dengan standar dan target yang ditetapkan bagi seseorang untuk dapat melakukan pekerjaannya.

Kinerja adalah istilah yang terkenal di dalam manajemen, yang mana istilah kinerja diartikan dengan istilah hasil kerja, prestasi kerja dan performance (Rahadi, 2013: 1). Sementara menurut Sedarmayanti dalam Rahadi (2013: 1) bahwa Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja atau penampilan kerja.

Dalam Kamus Bahasa Indonesia menyebutkan arti kinerja sebagai “1)sesuatu yang dicapai; 2)prestasi yang diperlihatkan; 3)kemampuan kerja”. Dalam bahasa Inggris istilah kinerja adalah performance. Performance merupakan kata benda. Salah satu *entry*-nya adalah “*thing done*” (sesuatu hasil yang telah dikerjakan). Jadi arti *Performance* atau kinerja, yaitu hasil yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab mereka untuk mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika.

Pengukuran proses kinerja merupakan kegiatan menilai kinerja yang dicapai seorang pegawai oleh lembaga organisasi berdasarkan indikator kinerja yang telah ditetapkan berdasarkan peraturan yang ada dilembaga tersebut. Pentingnya cara penilaian kinerja adalah membandingkan data nyata dengan standar yang sudah ada. Indikator yang dinilai dalam melaksanakan penilaian pelaksanaan pekerjaan pegawai sebagai berikut:

- a. Kesetiaan;
- b. Prestasi Kerja;
- c. Tanggung jawab;
- d. Ketaatan;
- e. Kejujuran;
- f. Kerjasama;
- g. Prakarsa,dan
- h. Kepemimpinan (Rahadi, 2013: 120).

Pegawai yang sering mengikuti pelatihan dan pendidikan akan memiliki hasil yang lebih baik dalam melaksanakan tanggung jawab dan tugas mereka. Kinerja pegawai adalah standar yang dapat digunakan untuk membagi tingkat keberhasilan

tindakan manajemen dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. membuat indikator dapat digunakan untuk mengukur variabel kinerja karyawan. Kesetiaan, Prestasi Kerja, Tanggung jawab, Ketaatan, Kejujuran, Kerjasama, Prakarsa, dan Kepemimpinan.

Berdasarkan uraian diatas adapun skema kerangka berpikir mengenai pengaruh Manajemen Pendidikan dan pelatihan teknis terhadap kinerja pegawai dinas perpustakaan dan Kearsipan daerah dapat dilihat pada bagan di bawah ini.

Gambar 1. 1 Kerangka Pemikiran



Keterangan:

—————> = Adanya Pengaruh variable X terhadap Variabel Y

F. Hipotesis

Untuk mengetahui factor apa saja yang berpengaruh secara signifikan terhadap upaya kinerja pegawai, maka diajukan beberapa hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Hipotesis Nol (H_0)

H_0 = Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Pendidikan dan Pelatihan Teknis terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat.

2. Hipotesis alternative (H_a)

H_a = Terdapat pengaruh yang signifikan antara Pendidikan dan Pelatihan teknis terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat.

Hipotesis merupakan jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Variable-variabel yang diteliti terdiri dari dua variable yaitu, Pengaruh Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan teknis (X) dan Kinerja Pegawai (Y).

G. Hasil penelitian terdahulu

Pada penelitian ini penulis mencantumkan beberapa penelitian terdahulu yang tertera sebagai berikut:

1. Penelitian dari Hilal, (2016) dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Berdasarkan hasil penelitiannya diketahui bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi untuk variabel kompetensi sebesar 0,501 dan nilai value = 0,000, nilai koefisien regresi untuk disiplin karyawan sebesar 0,243 dan nilai value sebesar 0,018 sementara nilai koefisien untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0,163 dengan nilai value sebesar 0,011 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menampakkan hasil yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Mannyingarri Indonesia Timur. Selain itu, variabel yang paling besar pengaruhnya dalam membangun kinerja karyawan adalah variabel kompetensi. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu: *Pertama*, dalam pengambilan variable X tentunya berbeda dengan penelitian

sebelumnya. *Kedua* Penelitian ini menggunakan teori dari Rahadi yang mengambil tujuh indikator dalam kinerja pegawai, tentunya hal ini berbeda dengan teori dari penelitian sebelumnya.

2. Penelitian dari A'izah, (2017) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Pegawai Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Bappeda Jepara”. Berdasarkan hasil penelitiannya diketahui bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan $Y = 2,821 + 0,514(X1) + 0,133(X2) + 0,149(X3)$. Uji F yang diperoleh $F_{hitung} = 14,648$ sehingga H_1 diterima. Secara parsial (uji t) disiplin kerja (X1) diperoleh $t_{hitung} = 2,374$ dengan signifikan $0,024 < 0,05$, sehingga H_2 diterima. Kompetensi pegawai (X2) diperoleh $t_{hitung} = 2,537$ dengan signifikan $0,017 < 0,05$, sehingga H_3 diterima. Kepemimpinan (X3) diperoleh $t_{hitung} = 2,369$ dengan signifikan $0,025 < 0,05$, sehingga H_4 diterima. Secara silmutan (R^2) disiplin kerja, kompetensi pegawai dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 56,1%. Kesimpulan penelitian ini adalah ada pengaruh disiplin kerja, kompetensi pegawai dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Bappeda Jepara baik secara simultan dan partial. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu: *Pertama*, dalam pengambilan variable X tentunya berbeda dengan penelitian sebelumnya. *Kedua* Penelitian ini menggunakan teori dari Rahadi yang mengambil tujuh indikator dalam kinerja pegawai, tentunya hal ini berbeda dengan teori dari penelitian sebelumnya.
3. Penelitian dari Hardianti, (2018) dengan judul “Pengaruh Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Peningkatan Komptensi Guru Di Smanegeri 8 Pinrang”. Berdasarkan hasil penelitiannya diketahui bahwa Hasil yang diperoleh dari penyebaran angket peningkatan kompetensi guru di SMA Negeri 8 Pinrang responden menjawab Setuju sebesar 48,67 % masuk dalam Kategori Cukup Baik dan untuk hasil yang di peroleh dari penyebaran angket diklat guru di SMA Negeri 8 Pinrang responden menjawab sangat setuju sebesar 59,33 % masuk dalam Kategori Baik. Penelitin ini juga menunjukan hasil analisis korelasi product moment diperoleh $r_{xy} = 0,333$ nilai

0,333 diinterpretasikan ketabel interval koefisienya itu berada pada koefisien korelasi 0,300 sampai dengan 0,400 dengan interpretasi yang dihasilkan termasuk dalam kategori “rendah”. Ini berarti ada Pengaruh Manajemen Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap Peningkatan Kompetensi guru di SMA Negeri 8 Pinrang. Ada hubungan positif yang menunjukkan bahwa semakin tinggi pendidikan dan pelatihan (diklat) maka semakin meningkatkan kompetensi guru pada proses mengajar di SMA Negeri 8 Pinrang. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu: *Pertama*, dalam pengambilan variable Y tentunya berbeda dengan penelitian sebelumnya. *Kedua* Penelitian ini menggunakan teori dari Mangkunegara yang mengambil lima indikator dalam Pendidikan dan pelatihan, tentunya hal ini berbeda dengan teori dari penelitian sebelumnya.

4. Penelitian dari Safitriani (2020) dengan Judul “Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Serta Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Pada Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai”. Berdasarkan hasil penelitiannya diketahui bahwa Hasil dari penelitian ini menunjukkan secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara pendidikan dan pelatihan serta prestasi kerja terhadap pengembangan karir pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai. Secara simultan menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara pendidikan dan pelatihan serta prestasi kerja terhadap pengembangan karir pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu: *Pertama*, dalam pengambilan variable Y tentunya berbeda dengan penelitian sebelumnya. *Kedua* Penelitian ini menggunakan teori dari Mangkunegara yang mengambil lima indikator dalam Pendidikan dan pelatihan, tentunya hal ini berbeda dengan teori dari penelitian sebelumnya.
5. Penelitian dari Baptista (2019) dengan judul “Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Subdivisi Properti Dan Aneka Usaha Pt. Pelindo III Regional Jawa Timur” Berdasarkan hasil penelitiannya diketahui bahwa Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Pelatihan memiliki

nilai t hitung sebesar $3,203 < t \text{ tabel } 2,019$ dengan nilai signifikan sebesar $0,003 > 0,05$, yang artinya Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Subdivisi Properti dan Aneka usaha PT. Pelindo III Regional Jawa Timur. Dan hasil F hitung menunjukkan nilai sebesar 19,237 lebih besar dari F tabel sebesar 3,23 dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel Pendidikan (X1) dan Pelatihan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) atau bisa juga dikatakan ada pengaruh secara simultan antara variabel Pendidikan (X1) dan Pelatihan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

6. Penelitian dari Erwin (2022) dengan judul “Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kabupaten Gowa” Berdasarkan hasil penelitiannya diketahui bahwa Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa uji t menghasilkan bahwa uji t menghasilkan nilai thitung $2.756 > t \text{ tabel } 1.667$ dan nilai sig. $0.007 < 0.05$. Hal ini berarti variabel pendidikan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Gowa. Kemudian untuk pelatihan menunjukkan bahwa uji t menghasilkan bahwa uji t menghasilkan nilai thitung $3.154 > t \text{ tabel } 1.667$ dan nilai sig. $0.002 < 0.05$. Hal ini berarti variabel pelatihan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Gowa.

Tabel 1. 1 Penelitian terdahulu

No	Nama peneliti, Judul	Persamaan	Perbedaan
1	<p>Penelitian dari A. DYAH AQSARI HILAL, “Pengaruh Kompetensi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”</p>	<p>Membahas mengenai kinerja pegawai</p>	<p>Pengambilan variabel Y lokasi penelitian berbeda dengan penelitian sebelumnya dan indikator menggunakan teori dari Rahadi yang kinerja pegawai</p>
2	<p>Penelitian dari Tian A’izah, “Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Pegawai Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Bappeda Jepara”</p>	<p>Membahas mengenai kinerja pegawai</p>	<p>Pengambilan variabel X lokasi penelitian berbeda dengan penelitian sebelumnya.</p>
3	<p>Penelitian dari Hardianti, “Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Peningkatan Komptensi Guru Di Smanegeri 8 Pinrang”</p>	<p>Membahas mengenai Pendidikan dan Pelatihan</p>	<p>Judul variable Y nya berbeda dengan penelitian sebelumnya.</p>
4	<p>Penelitian dari Suci Safitriani, Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Serta Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Pada Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai”.</p>	<p>Membahas mengenai Pendidikan dan Pelatihan</p>	<p>menggunakan teori dari Mangkunegara yang mengambil lima indikator dalam Pendidikan dan pelatihan teknis.</p>

5	<p>Penelitian dari Baptista dengan judul “Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Subdivisi Properti Dan Aneka Usaha Pt. Pelindo III Regional Jawa Timur”</p>	<p>Membahas mengenai Pendidikan dan Pelatihan terhadap kinerja pegawai</p>	<p>Lokasi tempat penelitian berbeda dengan lokasi yang sedang peneliti lakukan.</p>
6	<p>Penelitian dari Erwin (2022) dengan judul “Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kabupaten Gowa”</p>	<p>Membahas mengenai Pendidikan dan Pelatihan terhadap kinerja pegawai</p>	<p>Lokasi tempat penelitian berbeda dengan lokasi yang sedang peneliti lakukan.</p>

