

THESIS

**PENGARUH PELATIHAN DAN TAMBAHAN PENGHASILAN
PEGAWAI (TPP) TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
PROVINSI SULAWESI SELATAN**

**DISUSUN OLEH
ANDRI AZHARI ARFAN
4620104045**



**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PASCASARJANA UNIVERSITAS BOSOWA
MAKASSAR**

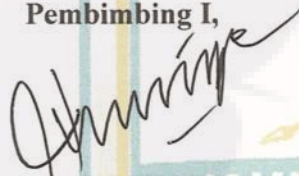
2023

HALAMAN PENGESAHAN

1. Judul : Pengaruh Pelatihan dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan
2. Nama Mahasiswa : Andri Azhari Arfan
3. NIM : 4620104045
4. Program Studi : Magister Manajemen

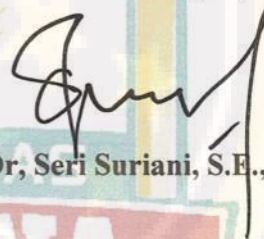
Menyetujui Komisi Pembimbing

Pembimbing I,



Dr. Hasanuddin Remmang, S.E., M.Si

Pembimbing II,

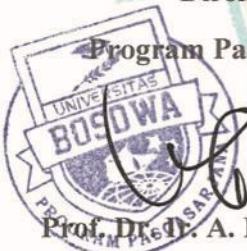
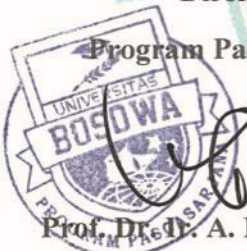


Dr. Seri Suriani, S.E., M.Si

Mengetahui :

Direktur


Program Pascasarjana,



Prof. Dr. A. Muhibudin, M.Si.
NIDN 00 0508 6301

Ketua

Program Studi Manajemen



Dr. Ir. Lukman Setiawan, S.Si., S.Psi., SE., MM.
NIDN 09 3112 7506

HALAMAN PENERIMAAN

Pada hari /tanggal : Senin, 27 Februari 2023

Tesis atas nama : Andri Azhari Arfan

Nim : 4620104045

Telah Diterima oleh Panitia Ujian Tesis Program Pascasarjana untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar magister pada program studi Ilmu Manajemen.

Ketua : Dr. Hasanuddin Remmang, S.E., M.Si

Sekretaris : Dr. Seri Suriani, S.E., M.Si

Anggota Penguji : 1. Dr Firman Manne, S.E., M.Si., Ak., CA

2. Dr. Ir. Lukman Setiawan, S.Si., S.Psi., SE., MM.

Makassar, 27 Februari 2023

Direktur,



Prof. Dr. Ir. A. Muhibuddin. M.Si.

NIP. 1963 0805 1994031001

PERNYATAAN KEORISINILAN THESIS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

1. Nama Mahasiswa : Andri Azhari Arfan
2. NIM : 4620104045
3. Program Studi : Magister Manajemen
4. Fakultas : Pascasarjana
5. Judul : Pengaruh Pelatihan dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan Thesis ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran, dan pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya didalam naskah Thesis ini tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan sama sekali.

Makassar, 7 Januari 2023

Mahasiswa yang bersangkutan



Andri Azhari Arfan
Andri Azhari Arfan

ABSTRAK

ANDRI AZHARI ARFAN, 4620104045, Pengaruh Pelatihan dan Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap kinerja Pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan (dibimbing oleh Hasanuddin Remmang dan Seri Suriani)

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Pelatihan dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan tambahan penghasilan pegawai (TPP) terhadap kinerja pegawai. Untuk mengimplementasikan tujuan tersebut maka digunakan teknik pengumpulan data melalui observasi, dokumentasi, dan penyebaran kuesioner sedangkan teknik analisis data menggunakan uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan pengujian hipotesis.

Hasil penelitian menemukan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, tambahan penghasilan pegawai (TPP) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan pelatihan dan tambahan penghasilan pegawai (TPP) secara stimulan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Kata kunci : Pelatihan, Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

ANDRI AZHARI ARFAN, 4620104045, The Effect of Employee Training and Additional Income on Employee Performance at the Human Resources Development Agency of South Sulawesi Province (supervised by Hasanuddin Remmang and Seri Suriani)

The purpose of this study was to determine the effect of Employee Training and Additional Income (TPP) on employee performance at the Human Resources Development Agency of South Sulawesi Province. To determine the effect of training and additional employee income (TPP) on employee performance. To implement these objectives, data collection techniques were used through observation, documentation, and distributing questionnaires while data analysis techniques used research instrument testing, classical assumption testing, multiple linear regression analysis, and hypothesis testing.

The results of the study found that training had a positive and significant effect on employee performance, additional employee income had a positive and significant effect on employee performance and training and additional employee income had a stimulant positive and significant effect on employee performance

Keywords: Training, Additional Employee Income and Employee Performance

PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat, hidayah serta kekuatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan thesis ini dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan”. Shalawat dan salam penulis tunjukan kepada junjungan Nabi besar Muhammad SAW yang memberikan banyak contoh teladan bagi kemaslahatan umat manusia.

Dalam penyusunan thesis ini, penulis banyak mendapatkan bantuan berupa bimbingan dorongan, doa, tenaga, ide-ide, maupun pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Batara Surya, M.Si selaku Rektor Universitas Bosowa;
2. Bapak Prof. Dr. Ir. A. Muhibudin, M.Si selaku Direktur Pascasarjana Universitas Bosowa;
3. Bapak Dr. Hasanuddin Remmang, S.E., M.Si dan Ibu Dr. Seri Suriani, S.E., M.Si sebagai pembimbingan I dan II yang dengan penuh kesabaran disela kesibukannya masih meluangkan waktu dan memberikan masukan, arahan, dan petunjuk yang sangat berarti bagi penulis;

4. Pimpinan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan beserta staf dan jajaran yang telah membantu penulis dalam memperoleh informasi yang diperlukan berupa penyediaan data;
5. Istriku tersayang Zheyla Novena, anakku Khalid dan Azka yang dari awal sampai akhir tetap setia menemani dan menjadi motivasi serta semangat dalam penyusunan thesis ini;
6. Terima kasih secara khusus penulis persembahkan thesis ini kepada mereka yang paling berjasa dalam kehidupan penulis yaitu, Ayah dan Ibu yang selalu mendoakan penulis setiap waktu, dan saudara-saudara penulis yang juga memberikan motivasi dan semangat kepada penulis.
7. Terima kasih kepada pihak-pihak lain yang penulis tidak dapat saya sebutkan satu persatu, terima kasih atas semua bantuan dan do'anya.

Makassar, Januari 2023

Mahasiswa yang bersangkutan,

Andri Azhari Arfan

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PENERIMAAN.....	iii
PERNYATAAN KEORISINILAN	iv
ABSTRAK.....	v
ABSTRACT.....	vi
PRAKATA.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian	6
D. Kegunaan Hasil Penelitian.....	7
E. Ruang Lingkup Penelitian.....	7
BAB II LANDASAN TEORI.....	8
A. Deskripsi Teori.....	8
1. Kinerja.....	8
a. Pengertian Kinerja.....	8
b. Penilaian Kinerja.....	14
c. Indikator Kinerja.....	16
2. Pelatihan.....	17
a. Pengertian Pelatihan.....	17

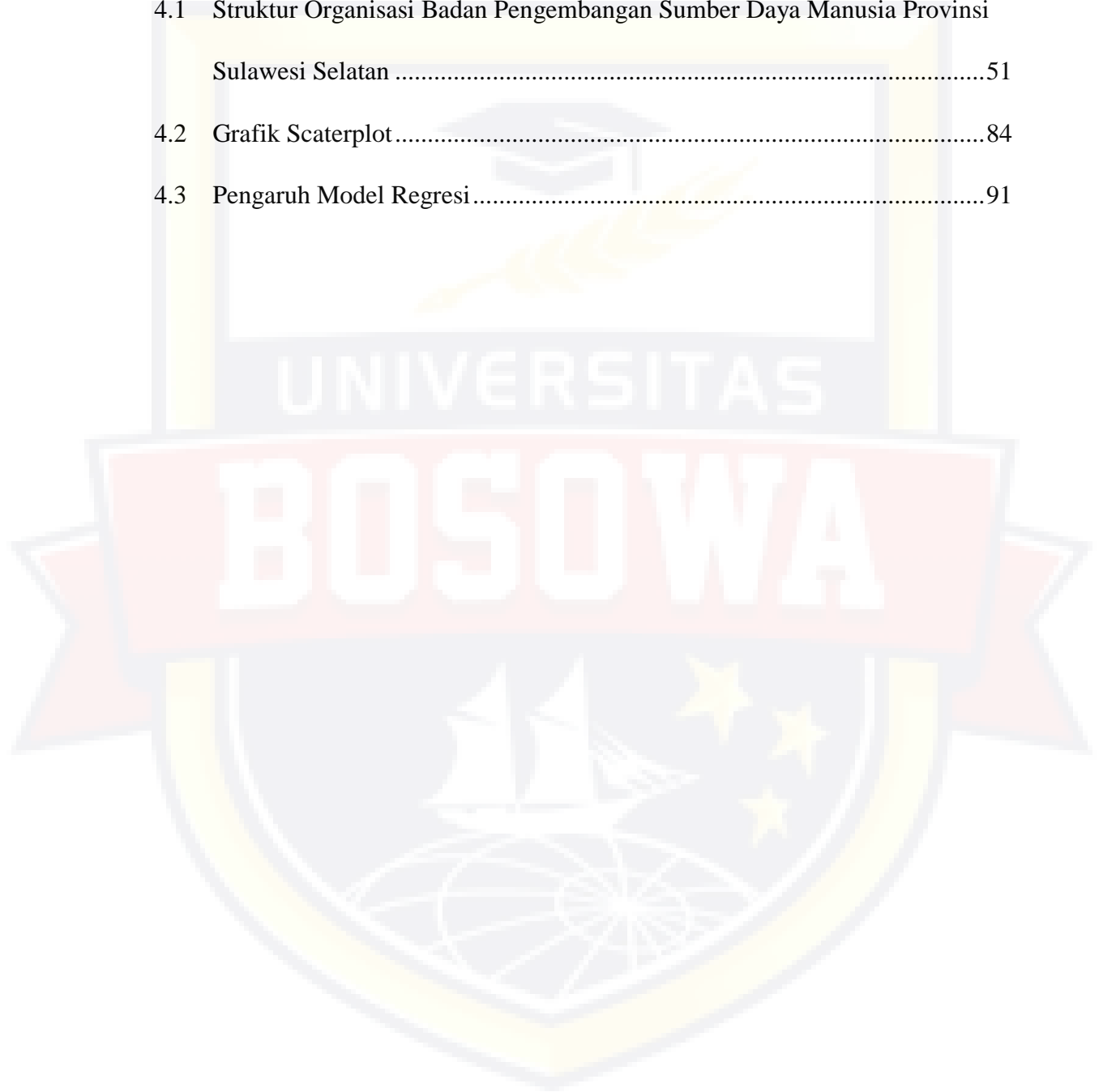
b. Jenis Pelatihan	19
c. Tujuan dan Manfaat Pelatihan	23
d. Komponen Komponen Pelatihan	26
3. Tambahan Penghasilan Pegawai	28
B. Penelitian Terdahulu	31
C. Kerangka Berpikir.....	34
D. Hipotesis	35
BAB III METODE PENELITIAN	36
A. Jenis Penelitian.....	36
B. Lokasi Penelitian.....	36
C. Populasi dan Sampel	37
D. Instrumen Penelitian	37
E. Variabel Penelitian.....	38
F. Jenis dan Sumber Data.....	38
G. Metode Analisis	39
H. Defenisi Operasional.....	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	45
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	45
B. Hasil Penelitian	68
1. Demografi Responden	68
2. Analisis Deskripsi Penelitian	73
3. Uji Asumsi Klasik.....	81
4. Uji Hipotesis	84
5. Koefisien Determinasi.....	90
C. Pembahasan.....	92
BAB V PENUTUP	97
A. Kesimpulan	98
B. Saran	98
DAFTAR PUSTAKA	101
LAMPIRAN.....	105

DAFTAR TABEL

2.1	Penelitian Terdahulu	31
4.1	Jumlah PNS BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan.....	47
4.2	Distribusi Responden berdasarkan Jenis Kelamin	69
4.3	Distribusi Responden berdasarkan Umur	70
4.4	Distribusi Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir	71
4.5	Distribusi Responden berdasarkan Masa Kerja	72
4.6	Karakteristik Responden berdasarkan Status Pernikahan.....	73
4.7	Presepsi Responden mengenai Pelatihan	74
4.8	Presepsi Responden mengenai Tambahan Penghasilan Pegawai	76
4.9	Presepsi responden mengenai Kinerja Pegawai	79
4.10	Hasil Uji Normalitas dengan <i>Kolmogro-Smirnov</i>	82
4.11	Hasil Uji Multikolinieritas	75
4.12	Hasil Olahan Data Regresi Linier	85
4.13	Gambaran Hubungan Variabel Bebas dan Terikat	88
4.14	Hasi Uji F.....	89
4.15	Hasil Koefisien Determinasi	91

DAFTAR GAMBAR

2.1	Kerangka Pikir	34
4.1	Struktur Organisasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan	51
4.2	Grafik Scaterplot	84
4.3	Pengaruh Model Regresi	91



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia merupakan unsur yang terpenting dalam suatu organisasi maupun lembaga. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan tersedia, organisasi tidak akan berjalan, karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu, sumber daya yang dimiliki organisasi maupun lembaga tidak akan memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Dalam sebuah organisasi pemerintahan pegawai negeri sipil menjadi sumber daya dalam mencapai tujuan organisasi.

Sebagai unsur utama sumber daya manusia, pegawai negeri sipil mempunyai peranan dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan yang sangat strategis dalam mengemban tugas pemerintahan. Berdasarkan Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara Menjelaskan bahwa dalam rangka pelaksanaan cita-cita bangsa dan mewujudkan tujuan negara perlu dibangun Pegawai Negeri Sipil yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat kesatuan dan persatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia. Setiap Pegawai Negeri Sipil sebagai abdi negara dan abdi masyarakat juga perlu ditingkatkan pengetahuan, mutu,

kemampuan, kesejahteraan, sarana dan prasarana untuk mendukung dalam melaksanakan tugas umum pemerintahan dan pembangunan dengan sebaik-baiknya.

Dalam hal peningkatan kesejahteraan, pegawai negeri sipil mempunyai hak yaitu memperoleh peningkatan taraf hidup untuk kesejahteraan keluarga. Apabila seorang pegawai sudah melakukan kinerja yang baik maka pegawai tersebut berhak mendapat imbalan baik dalam bentuk uang maupun dalam bentuk lainnya. Idealnya masing-masing instansi seyogyanya melaksanakan penyeimbangan dalam pencapaian tujuan pegawainya. Saat ini, untuk dapat mengikuti segala perkembangan yang ada dan tercapainya tujuan suatu instansi dimana perkembangan teknologi yang semakin canggih, maka perlu adanya suatu dorongan atau rangsangan untuk pegawai agar dapat bekerja dengan baik. Gaji tidak dapat lagi dijadikan satu-satunya alat untuk meningkatkan kinerja pegawai oleh karena itu dibutuhkan kombinasi antara gaji dalam bentuk kompensasi lainnya. Salah satu strateginya yang dapat ditetapkan dalam meningkatkan profesionalisme, kesejahteraan pegawai negeri sipil dan meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan memberikan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP).

Berdasarkan ketentuan dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 27 Tahun 2021 tentang Pedoman Penyusunan APBD yang dinyatakan bahwa “Pemerintah Daerah dapat memberikan Tambahan Penghasilan kepada Pegawai Negeri Sipil Daerah berdasarkan pertimbangan yang objektif dengan memperhatikan kemampuan keuangan daerah dan memperoleh persetujuan

DPRD sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan”. Di dalam pasal penjelasannya disebutkan bahwa tambahan penghasilan diberikan harus berdasarkan beberapa indikator.

Indikator pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2021 tentang sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil yang mengatur mengenai perencanaan kinerja, penilaian kinerja dan sistem informasi kinerja. Didalamnya memuat aturan bagaimana para Pegawai Negeri Sipil untuk membuat Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) sebagai indikator pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai dan penilaian perilaku kerja dilaksanakan oleh pejabat penilai kerja.

Selain itu dalam manajemen sumber daya manusia pada instansi pemerintah, pegawai negeri sipil dituntut untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan dan kompetensi yang diwujudkan melalui pelatihan. Pelatihan menjadi hal yang penting baik level pelaksana, jabatan fungsional, maupun jabatan struktural. Pelatihan untuk pegawai negeri sipil sangat penting sejak diketahui bahwa pengetahuan orang diperoleh dari pendidikan formal tidaklah cukup atau belum cukup untuk kebutuhan dalam menjalankan tujuan organisasi.

Pelatihan sangat diperlukan untuk menjawab tantangan pelayanan publik di masyarakat. Dalam pandangan manajemen modern sekarang ini, manusia tidak lagi hanya diposisikan sekedar sebagai sumber daya utama, tetapi lebih dari itu, yakni bahwa manusia itu sudah menjadi asset organisasi di masa depan yang dirancang dengan baik sesungguhnya dapat diukur manfaatnya sehingga

peningkatan kompetensi pegawai negeri sipil menjadi salah satu hak yang harus dipenuhi.

Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara mengatakan bahwa Pegawai Negeri Sipil memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk mengikuti Pengembangan Kompetensi melalui pelatihan. Sebagaimana pelatihan dilaksanakan dengan tujuan untuk pengembangan kompetensi pegawai negeri sipil serta pengembangan karier melalui manajemen talenta. Kualitas kompetensi pegawai negeri sipil yang beragam mengharuskan instansi pemerintah melaksanakan program pelatihan secara regular sebagai kebijakan yang terkait dengan kualifikasi, kompetensi, penilaian kerja, dan kebutuhan instansi pemerintah.

Dengan adanya kegiatan pelatihan, pegawai negeri sipil memiliki kesempatan untuk menyerap pengetahuan baru atau nilai-nilai baru, sehingga dengan pengetahuan tersebut pegawai negeri sipil dapat meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tuntutan bahwa pegawai negeri sipil harus bekerja dengan tingkat kinerja yang tinggi, pegawai negeri sipil membutuhkan pelatihan untuk merangsang agar lebih produktif dan berkembang demi kemajuan organisasi. Semakin banyak pegawai negeri sipil yang diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan dapat meningkatkan kinerja organisasi.

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan merupakan salah satu organisasi perangkat daerah dilingkup pemerintah Provinsi

Sulawesi Selatan yang memiliki tugas pokok dan fungsi dalam menyelenggarakan pelatihan untuk meningkatkan dan mengembangkan kompetensi pegawai, sebagai suatu lembaga penyelenggara pelatihan pegawai lingkup Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia menjalani serangkaian pelatihan yang dimana pelatihan sebagai syarat untuk menyelenggarakan pelatihan, berdasarkan evaluasi peserta pelatihan mengenai kinerja pegawai lingkup Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia perlu ditingkatkan lagi, dan kurangnya kesejahteraan pegawai menjadi salah satu keluhan dari pegawai dan menjadi salah satu faktor yang menyebabkan kurang disiplinnya pegawai sehingga diterapkan Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai.

Dari fenomena di atas maka Pengaruh Pelatihan dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) merupakan suatu hal yang penting untuk meningkatkan kinerja pegawai oleh karena hal tersebut , maka penulis tertarik untuk mengambil suatu judul : **Pengaruh Pelatihan dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dan latar belakang diatas maka peneliti menentukan perumusan masalah yaitu:

1. Apakah Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan?

2. Apakah Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan?
3. Apakah Pelatihan dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) secara stimulan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan.
2. Untuk mengetahui pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan.
3. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan.

D. Kegunaan Hasil Penelitian

1. Bagi lembaga, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan.
2. Bagi peneliti, sebagai sarana penerapan dan pengembangan ilmu pengetahuan khususnya terkait pelatihan dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dan kinerja pegawai.
3. Bagi pembaca, penelitian ini diharapkan dapat menjadi satu diantara bahan pertimbangan untuk mengkaji lebih lanjut mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

E. Ruang Lingkup Penelitian

Untuk memperjelas masalah yang akan dibahas dan agar tidak terjadi pembahasan yang meluas atau menyimpang, maka perlu dibuat suatu batasan masalah. Adapun ruang lingkup permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu hanya pada lingkup seputar judul penelitian dengan variabel pengaruh pelatihan dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap kinerja pegawai.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Pemahaman tentang kinerja (performance) menunjukkan sampai dengan sejauh mana suatu organisasi; baik pemerintahan, swasta, organisasi laba ataupun nirlaba, menerangkan mengenai kinerja sebagai suatu capaian yang substansial dengan tujuan organisasi. Sehingga, terdapat dua opini umum tentang penafsiran pengertian kinerja. Opini pertama, pengertian kinerja yang menitik beratkan pada kinerja individu, sebagai bentuk prestasi yang dicapai individu berdasarkan target kerja atau tingkat pencapaian dari beban kerja yang telah ditargetkan oleh organisasi kepadanya. Opini kedua, pengertian kinerja yang penilaiannya dari adanya capaian secara menyeluruh tujuan sebuah organisasi dari ditetapkannya tujuan secara umum dan rinci organisasi tersebut. Seperti contohnya tercapainya visi dan misi serta target organisasi dari penjabaran visi dan misi organisasi. Tetapi ada anggapan lain yang tidak terlalu umum dipakai sebagai titik jalan dalam pemahaman kinerja, yaitu penilaian kinerja proses.

Afandi (2018:84) menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai

dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak adanya pelanggaran hukum dan tidak bertabrakan dengan moral dan etika.

Wibowo (2016:7), mengatakan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang hal yang akan dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakan pekerjaan tersebut. Wirawan, (2015:5) mengatakan bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Menurut Indrasari (2017 : 50) mengatakan bahwa kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai serta merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta.

Menurut Sutrisno (2016) “Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh pelaksanaan tahapan pegawai dilihat dari sisi aspek, kuantitas, waktu kerja, kerja sama serta kualitas untuk tercapainya tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi.” Menurut Mangkunegara (2017) “Kinerja adalah output kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang individu dalam mengimplementasikan yang ditugaskan dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.” Menurut Fahmi (2017) “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang menrujuk dan ditakar selama periode waktu tertentu berdasarkan kesepakatan dan ketentuan yang telah disepakati sebelumnya.” Menurut Torang (2014) “Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau kelompok di dalam suatu

kelompok dalam mengaplikasikan tugas pokok dan fungsi yang dipedomani oleh norma, standar operasional prosedur, ukuran dan kriteria yang telah disepakati atau yang berlaku dalam kelompok.

Menurut Rivai dan Basri (2005:15) definisi kinerja adalah antara lain: kinerja merupakan suatu peran dari inovasi dan kesanggupan untuk diselesaikannya pekerjaan dan tugas, derajat kemampuan harus dimiliki oleh seseorang dan tingkatan kemampuan tertentu. Kesiediaan dan keterampilan seseorang belum cukup efektif untuk dikerjakannya sesuatu tanpa adanya pengalaman yang terang mengenai apa yang harus dikerjakan dan bagaimana pekerjaan tersebut Menurut Soedarmayanti (2017:260) definisi kinerja adalah: (1) hasil kerja, (2) pekerja, sistem atau organisasi, (3) terbukti secara nyata, (4) dapat ditakar, (5) dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan.

Menurut Robbins (2003) bahwa kinerja pegawai adalah sebagai peranh dari interaksi antara motivasi dan kemampuan. Dalam pembelajaran manajemen kinerja pegawai ada hal yang diperlukannya suatu pertimbangan yang penting disebabkan kinerja individual seorang pegawai dalam organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi, dan dapat ditetapkannya kinerja dari kelompok organisasi yang dimaksud. Berhasil tidaknya kinerja pegawai yang telah diperoleh kelompok organisasi tersebut akan dipengaruhi oleh adanya tingkatan kinerja dari pegawai secara individual maupun secara kelompok.

Dari Defenisi defenisi yang dijelaskan diatas maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa kinerja adalah suatu hasil dari sebuah proses kerja yang merupakan hasil yang dilakukan oleh pegawai melalui beberapa tahapan yang harus dijalani serta terdapat beberapa tahapan dalam menggapainya dan bertujuan untuk pegawai ditingkatkan kinerjanya. Maka dari itu kinerja adalah hal yang penting dalam peningkatan atau penurunan suatu organisasi. Karena kinerja merupakan refleksi bagaimana suatu organisasi itu berjalan ke menuju kearah yang berkembang maupun tetap tidak berkembang. Dapat disimpulkan pula bahwa kinerja pegawai adalah hasil dari suatu proses pekerjaan pegawai yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan aturan yang ditetapkan.

Menurut Levinson dalam Marwansyah (2012) “Kinerja merupakan sesuatu hal yang digapai oleh individu berkaitan dengan pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya”. Sedangkan menurut Sudarmanto (2011) “Kinerja adalah suatu yang secara aktual yang dikerjakan oleh seseorang dan dalam prosesnya dapat diobservasi. Dalam defenisi ini, kinerja mencakup perbuatan dan perilaku yang substansial dengan tujuan organisasi ataupun kelompok. Menurut Edison (2016) “Kinerja merupakan dampak yang dilahirkan oleh suatu kelompok baik kelompok tersebut bersifat profit oriented dan profit not oriented yang dalam waktu tertentu dapat dilaksanakan”. Menurut pendapat lain, Simamora (2015) “Kinerja merujuk pada ukuran gapaian kewajiban yang membentuk

sebuah pekerjaan seseorang. Kinerja merefleksikan seberapa baik pegawai memenuhi kualifikasi sebuah pekerjaan. Sering disalah artikan sebagai upaya, yang mencerminkan kekuatan yang dikeluarkan, kinerja diukur dari aspek hasil.

Menurut Sudaryo (2018) mendefinisikan kinerja sebagai diantaranya kadar dari karakter yang aktual di tempat kerja yang bersifat multidimensional, di mana indeks kinerja diantaranya kualitas kerja, kuantitas kerja, waktu kerja dan adanya suatu kerjasama dengan rekan kerja.

1. Kualitas kerja

Bagi perusahaan (baik yang bergerak dibidang manufaktur maupun jasa) penyediaan produk-produk yang berkualitas merupakan suatu tuntutan agar organisasi dapat bertahan hidup dalam berbagai bentuk persaingan. Meningkatkan daya beli dan adanya dukungan konsumen terhadap keberadaan kualitas kerja yang ditawarkan akan semakin meningkatkan keberlangsungan organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.

2. Kuantitas kerja

Kapabilitas pasar adalah salah satu skema yang harus menjadi penilaian utama bagi suatu organisasi, untuk itu kuantitas produksi akan menunjukkan kesanggupan suatu organisasi guna pasar dikuasai olehnya dengan mempromosikan sebanyak mungkin output yang mampu dilahirkan. Dengan kuantitas kerja yang dapat dilahirkan

organisasi diharapkan harusnya bisa memberi kesan positif terhadap posisi output dalam pasar.

3. Waktu kerja

Kemampuan perusahaan untuk menetapkan waktu kerja yang dianggap paling efisien dan efektif pada semua level dalam manajemen. Waktu kerja merupakan dasar bagi seseorang pegawai dalam menyelesaikan suatu produk atau jasa yang menjadi tanggungjawabnya.

4. Kerja sama

Pada dasarnya, kerja sama merupakan ikatan jangka panjang bagi semua komponen perusahaan dalam melakukan berbagai aktivitas bisnis.

Kerja sama merupakan tuntutan bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan adanya kerja sama yang baik akan memberikan kepercayaan (trust) pada berbagai pihak yang berkepentingan, baik secara langsung maupun tidak langsung dengan perusahaan. Untuk mewujudkan adanya kerja sama yang baik, perusahaan harus mampu membangun kondisi internal perusahaan yang konstruktif dengan diikuti komitmen dan konsistensi yang tinggi bagi semua azas manajemen.

Berdasarkan pendapat para ahli mengenai pengertian kinerja diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja ialah pencapaian kerja individu atau kelompok yang dihasilkan oleh suatu organisasi dalam jangka waktu tertentu. Lalu kinerja juga sangat penting sekali dikarenakan apabila suatu pencapaian kinerja dari pegawai tidak

maksimal maka tujuan organisasi tidak akan tepat sasaran atau tidak sesuai dengan tujuan.

b. Penilaian Kinerja Pegawai

Menurut Priansa (2018) penilaian kinerja adalah untuk menghasilkan informasi yang tepat dan logis tentang perilaku dan kinerja anggota organisasi. Semakin tepat dan logis pemberitahuan yang dilahirkan oleh pola penilaian kinerja, semakin besar kemampuan nilainya bagi organisasi. Organisasi melakukan penilaian kinerja ini didasarkan pada beberapa alasan, yaitu:

1. Manajemen perlu mengetahui keberhasilan dan/atau kemampuan pegawai atau pegawai dalam menjalankan fungsinya, sebagai alat evaluasi dan perbaikan untuk pekerjaan masa depan.
2. Manajemen perlu memastikan bahwa pegawai atau pegawai telah bekerja dengan benar sesuai rencana, aturan dan prosedur yang berlaku.
3. Manajemen memberikan sinyal kepada pegawai atau pegawai, bahwa setiap proses dan atau hasil yang dicapai akan dinilai serta memiliki nilai.

Sistem penilaian kinerja ini dapat memberikan dampak terhadap motivasi untuk berprestasi, perubahan budaya dan membantu dalam hal pengambilan keputusan, misalnya, penghargaan, kompensasi, dan promosi, serta sebagai sarana kaji banding. Oleh karena itu, cara pengukuran kinerja yang objektif menjadi sangat penting. Penilaian akan

diterima oleh yang dinilai jika cara pengukurannya disepakati bersama dan transparan.

Penilaian kinerja merupakan kajian sistematis tentang kondisi kerja yang dilaksanakan secara formal yang dikaitkan dengan standar kerja yang telah ditentukan. Selain itu, kinerja sebagai suatu sistem pengukuran dan evaluasi, mempengaruhi atribut-atribut yang berhubungan dengan pekerjaan pns, perilaku dan keluaran dan tingkat absensi untuk mengetahui tingkat kinerja pns pada saat ini. Penilaian kinerja digunakan untuk berbagai tujuandalam organisasi. Setiap organisasi menekankan pada tujuan yang berbeda-beda dan organisasi dapat juga menekankan tujuan yang berbeda dengan sistem penilaian yang sama. Keberagaman arah penilaian sering mengilustrasikan jenis tujuan yang berbeda mengenai penilaian kinerja.

Penilaian kinerja banyak digunakan adalah untuk:

1. Meningkatkan kinerja;
2. Menetapkan tujuan organisasi
3. Mengidentifikasi pelatihan dan kebutuhan pengembangan.

Dilingkup Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan sendiri Sistem Penilaian kinerja dilaksanakan melalui beberapa indikator yang disusun melalui Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), dan realisasi kinerja.

c. Indikator Kinerja Pegawai

Untuk memudahkan penilaian kinerja pegawai, maka standar pekerjaan harus dapat diukur dan harus dipahami secara jelas. Menurut Sopiah dan Sangadji (2018:351) ada lima indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu:

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

2. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dilahirkan, biasanya diterangkan dalam istilah seperti hasil unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan derajat kegiatan diolah dalam suatu pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai ukuran dalam dicapainya waktu penuntasan pekerjaan.

4. Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Kemandirian merupakan taraf seorang individu yang nantinya akan sanggup melaksanakan tugas kerjanya dan melaksanakan tanggungjawab sesuai dengan apa yang menjadi tugasnya.

2. Pelatihan

a. Pengertian Pelatihan

Pelatihan adalah sebuah proses yang sistematis yang mengajarkan dan mengembangkan kompetensi meningkatkan pengetahuan, keahlian dan sikap perilaku secara spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan sehingga pegawai menjadi terampil, mempunyai tanggung jawab yang lebih baik. Menurut Widodo (2015), pelatihan kerja adalah serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar.

Pelatihan adalah menurut Sutrisno (2009:68) yaitu sebuah proses yang dilakukan untuk meningkatkan kompetensi pada pegawai. Dimana program pelatihan yang dilakukan ini tidak melihat apakah perusahaan tersebut besar ataupun kecil, hal ini dikarenakan pelatihan sangat berperan aktif untuk membuat para pegawai dapat meningkatkan kompetensi dalam dirinya agar dapat bersaing dengan perubahan yang cepat ini, sehingga dapat membantu perusahaan mengatasi tantangan yang dihadapinya suatu

saat.

Pelatihan menurut Chan dalam Priansa (2018) yaitu sebuah pembelajaran yang telah disediakan dalam rangka meningkatkan kemampuan serta kinerja dari individu menyangkut pekerjaan yang dikerjakannya saat ini. Dalam pengertian tersebut terdapat 2 implikasi yaitu pertama, kinerja yang perlu ditingkatkan dikarenakan terdapat ketimpangan dan kemampuan yang dibutuhkan pada saat ini. Kedua, pembelajaran yang dimana berfungsi untuk memenuhi kebutuhan yang dapat dimanfaatkan secepat mungkin bukan hanya untuk masa depan.

Pelatihan kerja merupakan sarana yang ditujukan pada upaya untuk lebih mengaktifkan kerja baik pegawai organisasi maupun masyarakat yang dipandang kurang efektif sebelumnya. Melalui pelatihan akan mampu mengurangi adanya dampak negatif yang disebabkan kurangnya pengetahuan, kurangnya kepercayaan diri atau pengalaman yang terbatas dari anggota atau kelompok tertentu.

Suatu usaha dalam meningkatkan keterampilan (skills), pengetahuan (knowledge) dan sikap (attitude) yang biasanya disingkat KSA yang bertujuan untuk memperoleh kinerja dari individu yang berdayaguna dan berhasilguna ini merupakan pengertian dari pendidikan dan pelatihan menurut Daryanto dan Bintoro (2014:143). Pelatihan ini dilakukan sebagai bentuk untuk mengatasi kesenjangan yang ada dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan yang disebabkan oleh kurangnya kemampuan manajerial pada individu.

Kegiatan pelatihan ini adalah proses pengembangan pengetahuan yang berlangsung selama bertugas sebagai pegawai yang sesuai dengan peraturan yang berlaku. Pelatihan merupakan suatu proses pendidikan dimana setiap apa yang kita lakukan dan kerjakan ini semuanya mengandung unsur pembelajaran. Apa yang kita pikirkan dan lakukan di masa lalu, yang kita pikirkan dan lakukan pada saat ini dan kita rencanakan untuk masa depan, semuanya menunjukkan suatu proses pembelajaran. Selama ini kita tidak menganggap bahwa semua hal yang kita lakukan sebagai suatu proses pembelajaran atau pengalaman dalam pembelajaran dikarenakan didalam pikiran kita belajar itu identik dengan kegiatan belajar di sekolah atau pelatihan yang dilakukan dalam kelas.

Maka dari itu, pandangan terhadap proses pelatihan dan paradigma pelatihan ini harus diubah agar dapat mendalami pengelolaan dan manajemen dari kegiatan pelatihan. Program pelatihan dari awal terlaksana harus didesain secara baik agar dapat memenuhi kebutuhan pembelajaran atau learner, hal tersebut sesuai dengan prinsip mutu yaitu orientasi pada pemenuhan kebutuhan dari pelanggan.

b. Jenis Pelatihan

Jenis pelatihan yang dilaksanakan dalam lingkungan Aparatur Sipil Negara didasarkan atas Sesuai dengan Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil menyebutkan bahwa Pegawai Negeri Sipil memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk mengikuti pengembangan

kompetensi dengan memperhatikan hasil penilaian kinerja dan penilaian kompetensi. Dalam lingkup Instansi Pemerintahan, macam - macam Pelatihan PNS terbagi menjadi pelatihan prajabatan dan pelatihan dalam jabatan:

a) Pelatihan Prajabatan

Suatu syarat bagi CPNS untuk diangkat menjadi PNS yaitu harus mengikuti Pelatihan Prajabatan. Pelatihan Prajabatan ini selain berfungsi untuk meningkatkan pengetahuan dasar mengenai sistem penyelenggaraan pemerintahan negara, budaya organisasi agar dapat melakukan tugasnya dan perannya sebagai pelayan masyarakat, untuk memahami bidang tugasnya juga untuk meningkatkan pengetahuan dari Calon Pegawai Negeri Sipil dalam rangka membentuk individu yang memiliki kepribadian dan etika PNS, wawasan kebangsaan. Pelatihan CPNS ini harus dilaksanakan oleh para CPNS paling lama dua tahun setelah diangkat menjadi CPNS. Selanjutnya Pelatihan Prajabatan terdiri dari :

1. Untuk menjadi PNS Golongan 1 maka harus mengikuti Pelatihan Prajabatan Golongan I;
2. Untuk menjadi PNS Golongan II maka harus mengikuti Pelatihan Prajabatan Golongan II;
3. Untuk menjadi PNS Golongan III maka harus mengikuti Pelatihan Prajabatan Golongan III.

b) Pelatihan Dalam Jabatan

Untuk mengembangkan pengetahuan, sikap PNS yang dapat melaksanakan tugas jabatan pemerintahan, meningkatkan keterampilan, serta pembangunan dengan sebaik-baiknya maka dilaksanakan Pelatihan dalam Jabatan. Pelatihan Dalam Jabatan terdiri dari Pelatihanpim, Pelatihan Fungsional dan Pelatihan Teknis :

1. Pelatihan Kepemimpinan

Pelatihan kepemimpinan yang selanjutnya disebut Pelatihanpim dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan aparatur pemerintah yang sesuai dengan jenjang jabatan struktural. Pendidikan dan pelatihan ini merupakan salah satu syarat yang harus dipenuhi bagi Pegawai Negeri Sipil untuk dapat diangkat dalam jabatan struktural disamping syarat lain yang ditentukan dalam peraturan perundang - undangan yang berlaku. Pendidikan dan pelatihan ini bersifat selektif dan harus diikuti atas dasar penugasan oleh karenanya bukan merupakan fasilitas yang bersifat terbuka dan dapat diminta sebagai hak oleh semua ASN. Melainkan keikutsertaan dalam pelatihan tersebut menjadi salah satu persyaratan bagi pengangkatan jabatan struktural tertentu. Karena jabatan pada dasarnya bukan merupakan sesuatu yang dapat diminta atau dituntut, melainkan merupakan penugasan, maka keikutsertaan dalam pendidikan dan pelatihan bukan pula hal yang dapat diminta atau dituntut. Pelatihanpim/ Pelatihan Kepemimpinan terdiri dari :

- a. Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat I

- b. Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II
- c. Pelatihan Kepemimpinan Administrasi (PKA) (sebelumnya disebut Pelatihanpim TK.IV)
- d. Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP) (Sebelumnya disebut Pelatihanpim Tk. IV)

2. Pelatihan Fungsional

Pelatihan Fungsional adalah pelatihan yang dilakukan guna memberikan bekal pengetahuan atau keterampilan kepada Pegawai Negeri Sipil berdasarkan keterampilan dan keahlian yang digunakan dalam jabatan fungsional. Dimana pelatihan fungsional ini dilaksanakan guna tercapainya persyaratan kompetensi yang telah disesuaikan dengan jenis dan jenjang jabatan fungsional dari masing-masing peserta.

1. Pelatihan yang memberikan pengetahuan dan keahlian fungsional tertentu yang berhubungan langsung dengan pelaksanaan tugas jabatan fungsional keahlian yang bersangkutan disebut dengan pelatihan Fungsional Keahlian.
2. Pelatihan yang memberikan pengetahuan dan ketrampilan fungsional tertentu yang berhubungan langsung dengan pelaksanaan tugas jabatan fungsional keahlian yang bersangkutan disebut dengan Pelatihan fungsional ketrampilan.
3. Pelatihan yang dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi teknis yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas PNS.

Kompetensi Teknis adalah kemampuan PNS dalam bidang-bidang teknis tertentu untuk pelaksanaan tugas masing-masing disebut sebagai pelatihan teknis.

- Pelatihan teknis bidang umum/administrasi dan manajemen adalah pelatihan yang dilakukan dengan tujuan memberikan keterampilan dan penguasaan pengetahuan dibidang pelayanan teknis, pelatihan ini bersifat umum dibidang manajemen dan administrasi guna menunjang tugas pokok instansi.
- Pelatihan teknis substantif adalah pelatihan yang dilakukan untuk memberikan keterampilan dan penguasaan terhadap pengetahuanteknis yang berhubungan secara langsung dengan pelaksanaan tugas pokok instansi.

c. Tujuan dan Manfaat Pelatihan

Kebijakan PP Nomor 101 Tahun 2000 tentang jenis dan jenjang diklat untuk PNS terdiri dari:

1. Syarat pengangkatan menjadi Pegawai Negeri Sipil disebut diklat Prajabatan.
2. Diklat dalam jabatan terdiri dari :
 - a. Diklat Kepemimpinan yaitu diterapkan untuk mendapatkan kompetensi kepemimpinan aparatur pemerintah yang sesuai dengan jabatan struktural.
 - b. Diklat Fungsional ialah dilakukan untuk mencapai persyaratan

kompetensi yang sesuai dengan jenis dan tingkat jabatan fungsional.

- c. Diklat teknis ini dilakukan demi mencapai persyaratan kompetensi teknis yang dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas pegawai negeri sipil.

Adapun manfaat yang diharapkan dari pendidikan dan pelatihan ialah:

1. Peningkatan stabilitas pegawai.
2. Untuk memperbaiki cara kerja pegawai.
3. Agar dapat bekerja lebih efektif dan efisien.
4. Peningkatkan keahlian dan produktivitas kerja
5. Untuk meminimalisir timbulnya kecelakaan kerja.
6. Peningkatkan rasa tanggung jawab.
7. Peningkatkan semangat dan kecakapan bekerja.
8. Untuk memberikan kesempatan dalam mengembangkan diri sendiri dengan mengeluarkan segala potensi yang dimiliki.
9. Agar dapat melaksanakan tugas dengan baik.

Sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 terkait pendidikan dan pelatihan pegawai negeri sipil yang tercantum dalam pasal 2 diklat bertujuan:

1. Untuk dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, serta sikap agar dapat menjalankan tugas jabatan secara operasional berdasarkan kepribadian etika pegawai negeri sipil sesuai dengan kebutuhan dari instansi.

2. Untuk Melahirkan aparatur yang dapat berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa.
3. Untuk membenahi sikap dan kepribadian yang mengarah kepada pelayanan, pemberdayaan, dan pengayoman masyarakat.
4. Untuk melahirkan keserasian visi serta dinamika pola berpikir dalam menjalankan tugas pemerintah dan pembangunan guna terciptanya pemerintahan yang baik.

Simamora (2015) manfaat yang diperoleh dari diadakannya pendidikan dan pelatihan (Diklat), yaitu:

- a) Peningkatkan kualitas dan kuantitas produktivitas
- b) Untuk mengurangi waktu belajar yang diperlukan pegawai guna mencapai standar-standar kinerja yang ditentukan
- c) Untuk menciptakan loyalitas, sikap dan kerjasama yang lebih menguntungkan
- d) Untuk memenuhi persyaratan perencanaan sdm
- e) Pengurangan jumlah dan biaya kecelakaan kerja
- f) Untuk membantu pegawai guna meningkatkan dan mengembangkan pribadi mereka.

Pelatihan bukan hanya sekedar program yang sebatas terlaksana saja namun memiliki harapan tujuan yang ingin dicapai agar aparatur sipil negara itu terbiasa berkontribusi secara maksimal dalam menjalankan semua tugasnya. maka dari itu manfaat dari kegiatan pendidikan dan pelatihan ini sangatlah besar bagi aparatur sipil negara sendiri.

d. Komponen Komponen Pelatihan

Menurut Notoatmodjo (2003) pendidikan dan pelatihan adalah suatu proses yang akan menghasilkan suatu proses yang akan menghasilkan suatu perubahan perilaku sasaran diklat. Lebih lanjutnya secara kongret perubahan perilaku itu berbentuk peningkatan kemampuan mencakup kognitif, afektif maupun psikomotorik. Dalam teori diklat notoatmodjo (2003), diutarakan bahwa yang mempengaruhi proses diklat itu dibedakan menjadi dua yakni perangkat lunak (software) dan perangkat keras (hardware). Adapun sebagai berikut :

1. Perangkat lunak (software) ini mencakup kurikulum, organisasi, diklat (penyelenggara), metode belajar, tenaga pengajar, peserta.
2. Perang keras (hardware) yang memiliki pengaruh besar terhadap proses diklat ialah fasilitas fasilitas atau sarana dan prasarana.

Kualitas proses adalah mutu keseluruhan factor yang terkoordinir dengan baik dalam proses pelatihan seperti penyelenggara, pengajar, kurikulum, sarana dan prasarana dan peserta pelatihan. Adapun pelatihan ini berfokus mengkaji terkait peyelenggaraan diklat yang dibatasi pada proses sehingga efektivitas pelatihan dapat terukur melalui komponen komponen yang memegang peranan terpenting dan saling terkait antara satu dengan komponen lainnya dalam proses diklat yakni:

a. Penyelenggara

Penyelenggara dalam hal ini yaitu lembaga yang ditunjuk sebagai

penyelenggara atau pelaksana kegiatan diklat, dimana penyelenggara ini memiliki hak untuk memfasilitasi seluruh kebutuhan dalam kegiatan diklat. Dalam penelitian ini, penyelenggara oleh BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan meliputi bidang yang mengeksekusi dan bertanggung jawab langsung terhadap penyelenggaraan Latsar CPNS.

b. Tenaga pengajar

Tenaga pengajar dalam hal ini yaitu seseorang pendidik profesional yang ikut berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan dengan tugas memberikan pembelajaran kepada masyarakat. Di dalam lingkup instansi pemerintahan, tenaga pengajar biasanya disebut dengan widyaiswara yang dimana widyaiswara adalah pegawai negeri sipil (PNS) yang diangkat sebagai pejabat fungsional oleh pejabat yang berwenang dengan tugas, tanggung jawab, wewenang untuk mendidik, mengajar, dan atau melatih PNS pada lembaga Diklat Pemerintah. Widyaiswara ini dituntut untuk menjalankan tanggung jawabnya dengan kompeten, profesional, akuntabel dan beretika.

c. Kurikulum

Kurikulum merupakan suatu sistem rencana yang dijadikan sebagai bahan acuan atau pedoman dalam memberikan materi-materi pembelajaran dalam aktivitas belajar mengajar. Dimana kurikulum dalam Kegiatan latsar CPNS ini mengacu pada standard kompetensi jabatan dari peserta.

d. Saran dan Prasarana

Saran dan prasarana merupakan alat pendukung yang digunakan untuk memperlancar atau memudahkan dalam keberlangsungan proses kegiatan pembelajaran sehingga tujuan dapat dicapai. Sarana prasarana dalam pelaksanaan diklat ini biasanya berupa tempat seperti bangunan, ruang belajar, lapangan olahraga, perpustakaan, buku dan media yang digunakan dalam proses belajar mengajar lainnya.

e. Peserta

Peserta yaitu seseorang yang mengikuti kegiatan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, kompetensi atau keterampilan dalam mengerjakan tugas yang diembannya di instansinya. Semakin kompeten peserta diklat maka akan membuat semakin efektifnya pelaksanaan diklat yang diselenggarakan.

3. Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)

Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) atau dikenal sebagai Insentif bagi Aparatur Sipil Negara merupakan tambahan penghasilan berupa uang yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan dikaitkan dengan penilaian disiplin kehadiran (ketepatan waktu). Tambahan Penghasilan Pegawai adalah tambahan penghasilan pegawai yang diberikan kepada PNS berdasarkan tingkat kedisiplinan waktu dalam rangka peningkatan kinerja, motivasi, dan disiplin kerja untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai. Tujuan pemberian insentif adalah untuk meningkatkan kinerja, disiplin dan semangat kerja pegawai instansi pemerintahan. Diharapkan dengan adanya pemberian tambahan

penghasilan sebagai insentif ini dapat menjadi salah satu solusi objektif mengatasi rendahnya pendapatan PNS.

Simamora (2015) mengatakan bahwa tunjangan adalah pembayaran dan jasa-jasa yang melindungi dan melengkapi gaji pokok, dan organisasi dapat membayar semua atau sebagian dari tunjangan tersebut. Dengan adanya kebijakan dalam bagian dari reformasi birokrasi. Hal ini dilatarbelakangi oleh kesadaran sekaligus komitmen pemerintah untuk mewujudkan birokrasi bersih dan memiliki tata kelola yang baik, clean and good governance. Reformasi tersebut dilakukan untuk menghilangkan kesan pemerintah yang sejauh ini dinilai buruk dengan beberapa indikator:

1. Kurangnya kualitas pelayanan publik (seringnya berbelit belit, tidak adanya kepastian hukum, lambat, arogansi aparat, adanya mental dilayani bukan melayani).
2. Erat dengan perilaku KKN (Korupsi, Kolusi, Nepotisme).
3. Kurang disiplinnya dan kualitas kerja pegawai yang rendah.
4. Kualitas manajemen pemerintahan yang kurang produktif, tidak efektif dan efisien
5. Kurangnya akuntabilitas dan transparansi pelayanan publik.

Dalam Peraturan Gubernur Nomor 1 Tahun 2020 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan telah diatur mengenai mekanisme dan regulasi bagi pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Pemerintah Provinsi Sulawesi

Selatan. Tambahan penghasilan pegawai diberikan berdasarkan jumlah kehadiran masing-masing pegawai sesuai dengan rekap absensi fingerprint setiap bulan, realisasi kinerja pegawai dan perilaku kerja pegawai. Pegawai yang lupa mengabsen saat datang, siang hari dan pulang kerja, tetapi yang bersangkutan memang bekerja penuh, maka yang bersangkutan melalui atasan langsung membuat surat pernyataan. Surat pernyataan tersebut paling banyak 3 (tiga) kali dalam 1 (satu) bulan. fingerprint dapat mengajukan Surat Pernyataan (SP) Tujuan tambahan penghasilan pegawai untuk meningkatkan kualitas layanan pada masyarakat sangat tepat, karena masyarakat sangat peka terhadap penilaian kualitas pelayanan pemerintah. Pelayanan kepada masyarakat semakin meningkat berarti kinerja pegawai juga meningkat dan pandangan masyarakat.

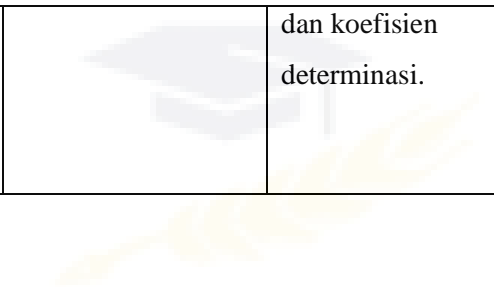
B. Penelitian Terdahulu

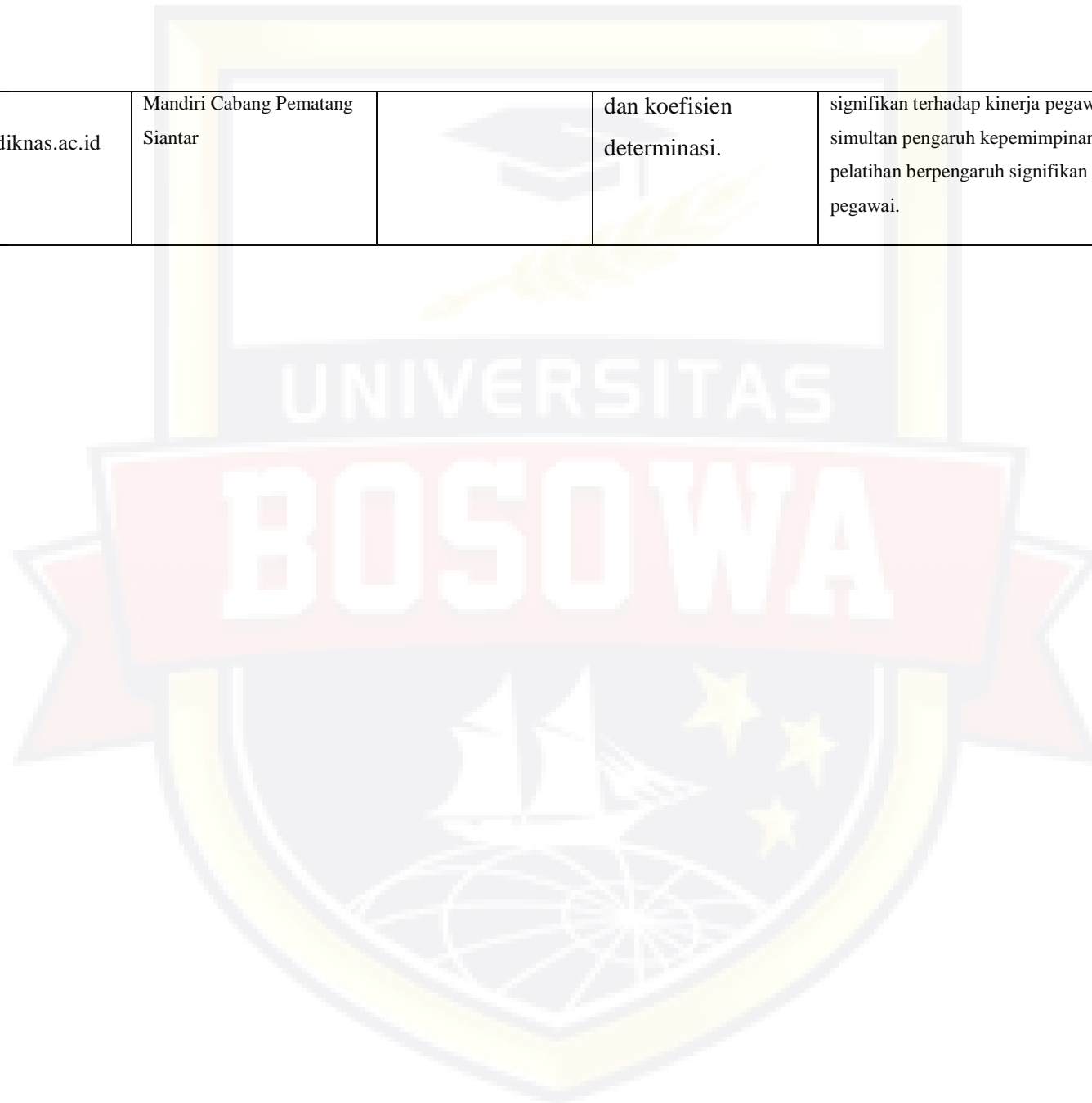
Tabel B.1

Penelitian Terdahulu

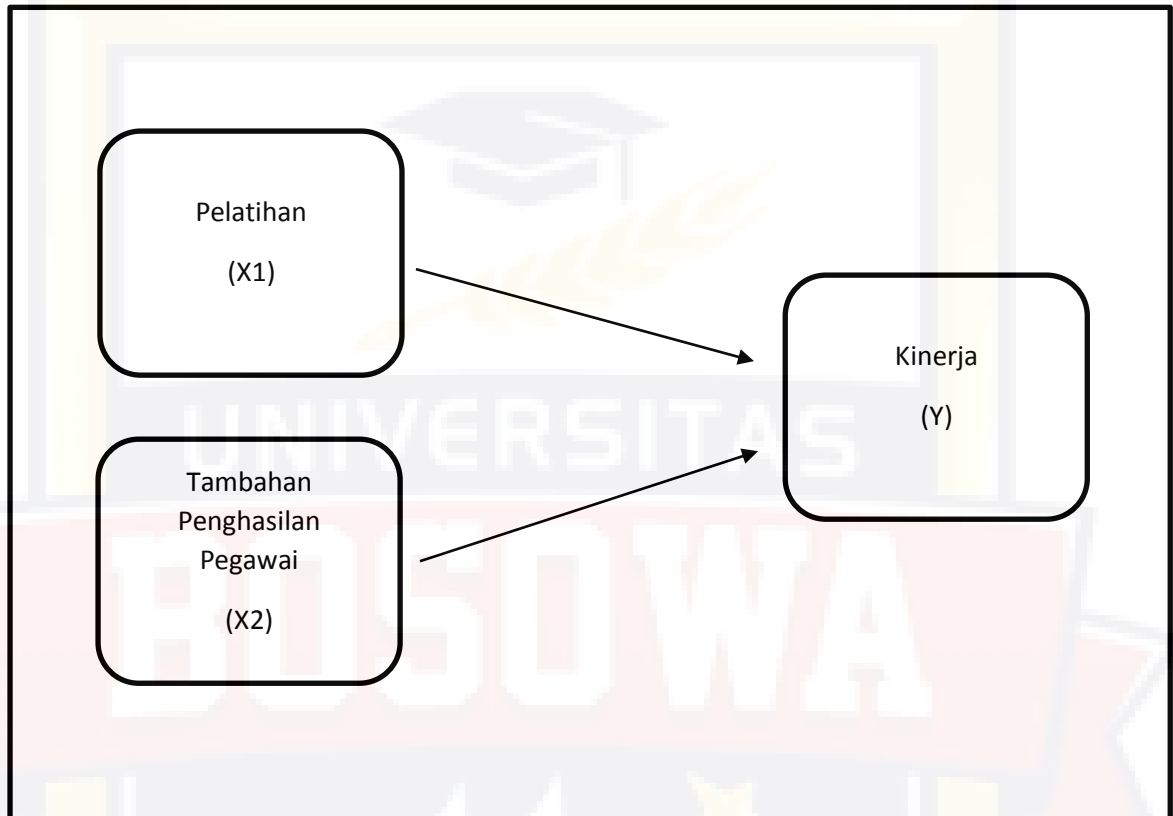
No.	Nama	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Analisis Data	Hasil
1.	Andi Imran Azas, Buyung Ramadhoni, Hasmin Tamsah (2019) Penerbit: YUME Journal of Management	Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Pada Rektorat Uin Alauddin Makassar	Motivasi Kerja, Kompensasi, Pelatihan, Kinerja	Metode survey dengan pendekatan kuantitatif	Motivasi Kerja, Kompensasi, Pelatihan secara stimulant berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Rektorat UIN Alauddin Makassar dengan koefisien regresi sebesar 39,8%
2.	Tiara Nanuru, Abdullah W. Jabid, Ida Hidayanti (2021)	Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai dengan	Tambahan Penghasilan Pegawai, Employee Engagement, Kinerja	<i>Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM)</i>	Employee engagement diketahui mampu memediasi pengaruh tambahan penghasilan pegawai terhadap kinerja pegawai, yang berarti bahwa semakin besar pengaruh tambahan

	Penerbit: INOBIS Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia	Employee Engagement sebagai Variabel Mediasi	Pegawai		penghasilan terhadap employee engagement, maka semakin besar pula pengaruh employee engagement terhadap kinerja pegawai.
3.	Andi Iqra Syamsul Bahri, Muhlis Madani, Hafiz Elfiansyah Parawu (2022) Penerbit : journal.unismuh.ac.id	Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba	Pengaruh, Kinerja, Pegawai, Tambahan Penghasilan	Metode Kuantitatif Filsafat Positivisme	Berdasarkan analisis linier sederhana secara stimulant dapat pengaruhi pengaruh tambahan penghasilan pegawai (X) terhadap kinerja (Y) tergolong kecil
4.	Setyo Nugroho, Andi Tri Haryono, Leonardo B Nasution (2017)	Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, dan Pemberian Intensif terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kota Semarang	Pelatihan kerja, motivasi, pemberian insentif kerja.	Uji F, Uji T, Uji Hipotesis dan Koefisien Determinasi	Hasil penelitian Uji T menyatakan bahwa: pelatihan kerja (X1) mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja (Y1), motivasi (X2) mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja (Y1), pemberian insentif (X3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y1), pelatihan kerja (X1) motivasi (X2) pemberian insentif (X3) secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja (Y1).
5.	Sugeng Sukoco, Satria Tirtayasa, Hazmanan Khair Pasaribu (2020)	Kepemimpinan, Insentif dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bank Syariah	Kepemimpinan, Insentif, Pelatihan, Kinerja Pegawai	analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik uji T, uji F	Pengujian parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengujian parsial insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengujian parsial pelatihan berpengaruh

	Penerbit : journal.undiknas.ac.id	Mandiri Cabang Pematang Siantar		dan koefisien determinasi.	signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengujian simultan pengaruh kepemimpinan, insentif dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
--	--------------------------------------	------------------------------------	--	-------------------------------	---



C. Kerangka Berpikir



Gambar 2.1. Kerangka Pikir

D. Hipotesis

H1 :Diduga bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan.

H2 :Diduga bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan.

H3 : Diduga bahwa secara stimulan Pelatihan dan Tambahan Penghasilan Pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan dapat meningkatkan kinerja pegawai.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Metode penelitian kuantitatif metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan, berkaitan dengan pengaruh pelatihan dan Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap kinerja Pegawai melalui penyebaran kuesioner dengan sampel yang diamati.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian yang akan dilakukan peneliti tepatnya pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan. Peneliti memilih tempat penelitian karena merupakan tempat bertugas peneliti dan juga akses ke lokasi yang terbilang mudah dijangkau.

C. Populasi dan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam tesis ini menggunakan teknik Total Sampling dimana jumlah sampel sama dengan jumlah populasi, populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan. Jumlah pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan secara keseluruhan sebanyak 135 Orang.

D. Instrumen Penelitian

Pada hakikatnya penelitian itu melakukan pengukuran, maka diperlukannya instrumen pengukuran yang baik. Menurut sugiyono (2018) Pada dasarnya penelitian merupakan melaksanakan pengukuran, maka harus ada alat ukur yang bagus. Dalam penelitian ini menggunakan sistem angket yang diberikan kepada sampel. Dengan menerapkan instrumen metode angket, dimana jawabannya sudah tersedia dan sampel hanya dipilih jawaban tersebut dengan yang benarnya, metode angket ini untuk memudahkan dan mempersingkat diperolehnya hasil yang diperlukan peneliti. Keuntungan dengan menggunakan metode angket yaitu sampel dapat bebas menjawab dengan jujur dan tidak ada rasa malu. Setelah itu hasil angket tersebut diberikan skor untuk menentukan jenis aktivitas dan frekuensi, dimana instrument yang digunakan untuk menentukan skor jawaban responden melalui :

1. SS = Sangat Setuju skor 5
2. S = Setuju skor 4
3. R = Cukup Setuju skor 3
4. T S = Tidak Setuju skor 2
5. S T S = Sangat Tidak Setuju skor 1

E. Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan skema yang mempunyai jenis nilai-nilai, merupakan adanya variabel dependen dan independen serta variabel antara. Variabel dependen atau disebut variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau disebabkan adanya variabel independent. Sedangkan variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen. Variabel-variabel dalam penelitian ini adalah :

- a. Variabel X (Variabel Independen) adalah Pelatihan dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)
- b. Variabel Y (Variabel Dependen) adalah kinerja pegawai

F. Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang berupa nilai ataupun skor atas jawaban yang diberikan oleh responden berkenaan pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner.

- a. Data Primer

Data primer adalah data yang secara langsung berasal dari responden tanpa adanya perantara, dimana dalam hal ini adalah dari jawaban dari pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam kuesioner. Data primer yang dihasilkan dalam penelitian ini adalah merupakan hasil dari tanggapan responden terhadap variable-variabel penelitian yang akan diuji.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data penelitian yang diperoleh melalui perantara. Data sekunder dapat diperoleh dari literature-literatur, buku-buku, jurnal-jurnal dan sumber lainnya, yang berkaitan dengan topik yang diangkat pada penelitian ini, misalnya penelitian terdahulu dan gambaran umum Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan.

G. Metode Analisis

Data dan informasi yang telah kita kumpulkan merupakan data mentah. sehingga data tersebut perlu diuji dan diolah guna dapat mengetahui kebenaran dan sejauh mana permasalahan yang terjadi di lapangan. Dari hasil penelitian yang dikumpulkan, maka selanjutnya dikemukakan metode analisis sebagai berikut :

1. Uji Deskriptif

Dalam penelitian ini menggunakan analisis *statistik* deskriptif atau deduktif dan statistik induktif. Statistik deskriptif atau statistik deduktif adalah statistik dimana tingkat pekerjaannya mencakup cara pengumpulan, penyusunan atau mengatur, mengelola, menyajikan dan menganalisis data angka agar dapat memberikan gambaran yang teratur, ringkas dan jelas mengenai keadaan peristiwa, atau gejala tertentu sehingga dapat ditarik pengertian atau makna tertentu.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda.

Analisis regresi berganda harus digunakan untuk menguji pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat yaitu Pengaruh Pelatihan dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap Kinerja Pegawai

Persamaan regresi dapat dituliskan sebagai berikut: Rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Y = Variabel terikat (Kinerja Pegawai)

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X1 = Pelatihan

X2 = Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)

e = Standar eror (tingkat kesalahan)

Untuk dapat melakukan analisis regresi linier berganda, penulis perlu pengujian asumsi klasik sebagai persyaratan dalam analisis agar datanya dapat bermakna dan bermanfaat.

Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari :

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam mode regresi, variable dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

b. Uji Multikolinieritas

Digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi kuat diantara variable independen. Apabila terdapat kolerasi antar variable bebas, maka terjadi multikolinieritas, demikian juga sebaliknya.

c. Uji Heteroedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya.

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Secara parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variable bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh positif dan signifikan atau tidak terhadap variable terikat (Y).

b. Uji Stimulan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk mencari apakah variabel independen secara bersama – sama (stimultan) mempengaruhi variabel dependen. Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh dari seluruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Tingkatan yang digunakan adalah sebesar 0.5 atau 5%, jika nilai signifikan $F < 0.05$ maka dapat diartikan bahwa variabel independent secara simultan mempengaruhi variabel dependen ataupun sebaliknya (Ghozali, 2016). Jika nilai signifikan $F < 0,05$ maka H^0 ditolak dan H^1 diterima. Artinya semua variabel independent/bebas memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen/terikat.

1. Jika nilai signifikan $F > 0,05$ maka H^0 diterima dan H^1 Artinya, semua variabel independent/bebas tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen/terikat.
2. Jika nilai signifikan $F > 0,05$ maka H^0 diterima dan H^1 Artinya, semua variabel independent/bebas tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen/terikat.

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2018:97) koefisien determinasi (R^2) adalah pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variable dependen, Nilai koefisien determinasi adalah 1 (satu). Nilai R^2 yang kecil berarti variabel variabel dependen

amat terbatas, Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Dalam penelitian ini, analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menerangkan variasi variabel dependen.

H. Defemisi Operasional

Sesuai judul penelitian yaitu pengaruh Pelatihan dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap kinerja pegawai dapat disimpulkan dalam judul tersebut terdapat tiga variabel yaitu X (variabel bebas atau variabel independen) yaitu pelatihan dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dan variabel Y (variabel terikat atau dependent) yaitu kinerja pegawai. Dalam penelitian ini, yang dimaksud dengan:

1. Pelatihan adalah kegiatan melatih atau mengembangkan suatu keterampilan dan pengetahuan kepada pegawai, yang terkait dengan kompetensi tertentu yang dianggap berguna.
2. Tambahan Penghasilan Pegawai adalah tambahan penghasilan pegawai yang diberikan kepada PNS berdasarkan tingkat kedisiplinan waktu, realisasi kerja, dan perilaku kerja dalam rangka peningkatan kinerja, motivasi, dan disiplin kerja untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai.

3. Kinerja Pegawai adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang Pegawai dalam mengemban tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya dan berdasarkan kepada Peraturan dan UUD



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan

Badan pengembangan sumber daya manusia provinsi sulawesi selatan merupakan institusi lingkup pemerintah provinsi sulawesi selatan yang melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang pendidikan dan pelatihan. BPSDM provinsi sulawesi selatan yang sebelumnya disebut badan pendidikan dan pelatihan (Bapelatihan) ini dibentuk berdasarkan peraturan gubernur sulawesi selatan no. 101 tahun 2016 tentang kedudukan susunan organisasi, tugas, dan fungsi serta tata kerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan.

BPSDM sebagai penyelenggara pelatihan telah terakreditasi dari instansi pembina pelatihan yaitu lembaga administrasi negara republik indonesia LAN-RI. Berdasarkan surat keputusan kepala LAN RI No. 2037/I/13/2010 yang ditetapkan sejak pada tanggal 13 Desember tahun 2010. Berdasarkan surat keputusan kepala LAN RI tersebut maka BPSDM provinsi sulawesi selatan dapat di pastikan mampu mengelola pelatihan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dengan kualitas mutu yang terjamin dari lembaga pembina.

BPSDM provinsi sulawesi selatan bertugas menyelenggarakan dan menyusun kebijakan daerah dibidang pendidikan dan pelatihan

berdasarkan asas desentralisasi, dekonstresasi dan tugas pembantuan. BPSDM provinsi sulawesi selatan berfungsi merumuskan kebijakan teknis pada bidang pendidikan dan pelatihan meliputi :

1. Perencanaan dan pengembangan, pendidikan dan pelatihan teknis pendidikan dan pelatihan fungsional , pendidikan dan pelatihan struktural (kepemimpinan)
2. Penyelenggaraan dan pelatihan meliputi bidang perencanaan dan pengembangan, pendidikan dan pelatihan teknis, pendidikan dan pelatihan fungsional dan pendidikan dan pelatihan struktural
3. Pembinaan dan penyelenggaraan tugas dibidang pendidikan dan pelatihan meliputi bidang perencanaan dan pengembangan, pendidikan dan pelatihan teknis, pendidikan dan pelatihan fungsional dan pendidikan dan pelatihan struktural
4. Penyelenggaraan tugas lain yang diberikan gubernur sesuai dengan tugas dan fungsinya.

BPSDM provinsi sulawesi selatan, dalam melaksanakan tugs dan fungsinya didukung oleh 178 orang pegawai yang terdiri dari 135 orang PNS dan 43 pegawai tidak tetap. Adapun tabel data PNS BPSDM sebagai berikut:

Tabel IV.1
Jumlah PNS BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan

No	Jabatan	Jenis Kelamin		Golongan			Jumlah
		LK.	PR.	II	III	IV	
1.	JPT Pratama	1	0	0	0	1	1
2.	Administrator	2	3	0	1	4	5
3.	Pengawas	10	5	0	10	5	15
4.	Pelaksana	20	21	10	29	2	41
5.	Fungsional	47	26	0	19	54	73
Total		80	55	10	59	66	135

Sumber: BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan tahun 2021

BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan memiliki pejabat fungsional Widyaiswara (WI) sebanyak 52 orang yang bertugas untuk melaksanakan pendidikan, pengajaran dan pelatihan kepada peserta dari instansi atau pihak yang bekerjasama dengan BPSDM dalam menyelenggarakan pelatihan, pejabat fungsional Arsiparis sebanyak 8 orang, Pustakawan sebanyak 6 orang, analisis kebijakan 3 orang. Analisis SDM Aparatur 3 dan Dokter 1 orang.

BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan terdiri dari Kampus I dan Kampus II. Kampus I terletak di Jalan Sultan Alauddin Nomor 105, Gn. Sari, Kecamatan Tamalate, Kota Makassar dan BPSDM Kampus II terletak di Jalan Cendrawasih Nomor 233, Baji Mappakasunggu, Kecamatan Mamajang, Kota Makassar. Sarana dan prasarana yang ada di BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan baik itu Kampus I maupun Kampus II

sudah memadai. Dukungan sarana dan prasarana pada Kampus I berupa tanah dan bangunan secara keseluruhan seluas 6.480 m², dengan sertifikat No. 55 tanggal 28 September 1987 milik Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan dan dukungan sarana dan prasarana pada Kampus II secara keseluruhan berupa tanah dan bangunan yang dimiliki oleh Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan yang menjadi milik BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan pada Kampus II (Ex. IPDN) secara keseluruhan adalah seluas 7.414 m², sesuai dengan Lampiran Keputusan Gubernur Sulawesi Selatan No. 1679/VIII/Tahun 2014 tanggal 25 Agustus 2014 tentang Penetapan Status Penggunaan Barang Milik Daerah Provinsi Sulawesi Selatan pada Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sulawesi Selatan milik Pemerintah Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

2. Visi dan Misi

Penetapan tujuan dan sasaran Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan didasarkan faktor-faktor prioritas isu-isu strategis. Tujuan merupakan penjabaran atau implementasi dari pernyataan misi. Tujuan adalah hasil akhir yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu tertentu oleh Badan Pengembangan SDM Provinsi Sulawesi Selatan maka ditetapkanlah tujuan sebagai berikut:

1) Meningkatkan Kualitas Pengembangan Kompetensi.

Untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, maka sasaran yang diinginkan dari tujuan yang ditetapkan adalah sebagai berikut :

1) Meningkatnya kualitas layanan penyelenggaraan pengembangan kompetensi

- a) Terselenggaranya Pendidikan dan Pelatihan
- b) Terlaksananya Kerjasama Kepelatihan Dengan Daerah Lain
- c) Terlaksananya Standarisasi Akreditasi dan Sertifikasi Kepelatihan
- d) Terlaksananya Pemanfaatan Teknologi Informasi Dalam Penyelenggaraan Pelatihan
- e) Terlaksananya Forum Perangkat Daerah
- f) Terlaksananya Penyusunan Desain Kepelatihan
- g) Terlaksananya Kegiatan Monitoring dan Evaluasi

3. Struktur Organisasi

Susunan organisasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan, sebagai berikut:

- a. Kepala Badan.
- b. Sekretaris, meliputi:
 1. Subbagian Program.
 2. Subbagian Subbagian Umum, Kepegawaian, dan Hukum:
 3. Subbagian Keuangan.
- c. Bidang Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Aparatur, meliputi
 1. Subbidang Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan.
 2. Subbidang Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan.

3. Subbidang Pendidikan dan Pelatihan Kader.

d. Bidang Pendidikan dan Pelatihan Teknis Dan Fungsional, meliputi:

1. Subbidang Pendidikan dan Pelatihan Teknis.

2. Subbidang Pendidikan dan Pelatihan Fungsional.

3. Subbidang Pendidikan dan Pelatihan Pemerintahan.

e. Bidang Perencanaan Kepelatihan, meliputi:

1. Subbidang Analisis Kebutuhan Pendidikan dan Pelatihan.

2. Subbidang Monitoring dan Evaluasi.

3. Subbidang Standarisasi

f. Bidang Pengembangan dan inovasi Kepelatihan, meliputi :

1. Subbidang Kemitraan

2. Subbidang Pengembangan

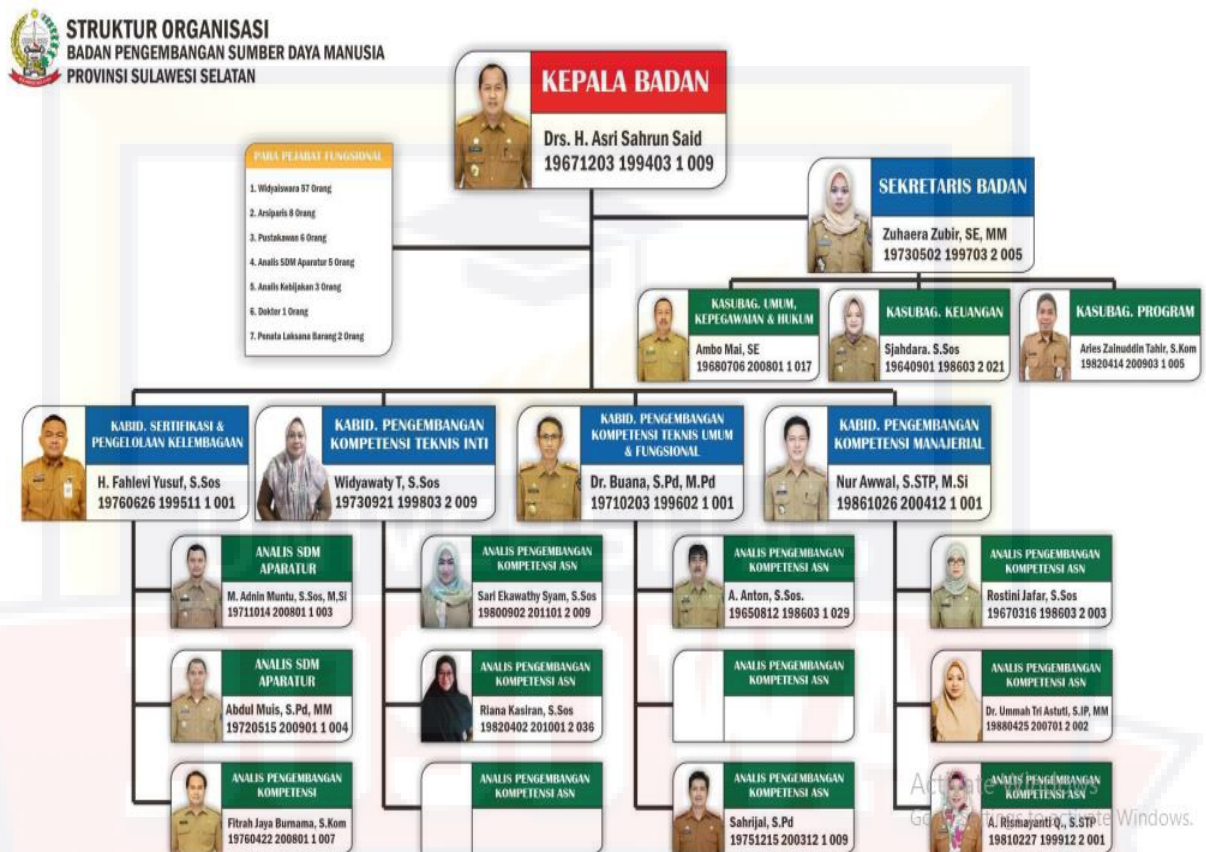
3. Subbidang Inovasi Kepelatihan

g. Jabatan Fungsional

Struktur Organisasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Provinsi Sulawesi Selatan sebagai berikut:

Gambar 4.1 Struktur Organisasi BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan



Sumber: BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan, tahun 2022

Tugas dalam struktur organisasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan :

1. Kepala Badan

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dipimpin oleh seorang Kepala Badan, yang mempunyai tugas membantu Gubernur melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang pendidikan dan pelatihan yang menjadi kewenangan daerah. Berdasarkan Peraturan Perundangundangan yang berlaku untuk menyelenggarakan tugasnya, Kepala Badan mempunyai fungsi sebagai berikut:

- a. Penyusunan kebijakan teknis bidang pendidikan dan pelatihan;
- b. Pelaksanaan tugas dukungan teknis bidang pendidikan dan pelatihan;
- c. Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis bidang pendidikan dan pelatihan;
- d. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang bidang pendidikan dan pelatihan; dan
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Gubernur sesuai dengan tugas dan fungsinya.

2. Sekretaris

Sekretariat dipimpin oleh sekretaris yang mempunyai tugas membantu Kepala Badan dalam mengkoordinasikan kegiatan, memberikan pelayanan teknis dan administrasi penyusunan program, pelaporan, umum, kepegawaian, hukum, dan keuangan dalam lingkungan badan yang memiliki fungsi sebagai berikut:

- a. Pengoordinasian pelaksanaan tugas dalam lingkungan badan;
- b. Pengoordinasian penyusunan program dan pelaporan;
- c. Pengoordinasian urusan umum, kepegawaian, dan hukum;
- d. Pengoordinasian pengelolaan administrasi keuangan; dan
- e. Pelaksanaan tugas kedinasan lain sesuai bidang tugasnya.

(1) Sub Bagian Umum, Kepegawaian, dan Hukum Sub Bagian Umum, Kepegawaian, dan Hukum dipimpin oleh Kepala Sub Bagian yang mempunyai tugas membantu Sekretaris dalam mengumpulkan bahan dan melakukan urusan ketata usahaan, administrasi pengadaan,

pemeliharaan dan penghapusan barang, urusan rumah tangga serta mengelola administrasi kepegawaian dan hukum.

(2) Sub Bagian Keuangan Sub Bagian Keuangan dipimpin oleh Kepala Sub Bagian yang mempunyai tugas membantu Sekretaris dalam mengumpulkan bahan dan melakukan pengelolaan administrasi dan pelaporan keuangan.

(3) Sub Bagian Program Sub Bagian Program dipimpin oleh Kepala Sub Bagian yang mempunyai tugas membantu Sekretaris dalam mengumpulkan bahan dan melakukan penyusunan program, penyajian data dan informasi, serta penyusunan laporan.

3. Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan

Bidang Sertifikasi dan Pengelolaan Kelembagaan dipimpin oleh Kepala Bidang yang mempunyai tugas pokok melaksanakan pengelolaan sertifikasi kompetensi ditingkat provinsi dan kabupaten/kota, pengelolaan kelembagaan, tenaga pengembang kompetensi, sumber belajar, dan kerja sama antara lembaga. Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan mempunyai fungsi sebagai berikut:

- a. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan di Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan;

b. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi; dan

c. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan Pengelolaan Sumber Belajar dan Kerja Sama.

(1) Sub Bidang Sertifikasi Kompetensi Sub Bidang Sertifikasi

Kompetensi dipimpin oleh Kepala Sub Bidang yang mempunyai tugas pokok melakukan penyiapan bahan penyusunan kebijakan teknis dan rencana uji kompetensi dan sertifikasi kompetensi, pengelolaan lembaga sertifikasi penyelenggara pemerintahan provinsi, pelaksanaan uji kompetensi dan sertifikasi kompetensi di lingkungan pemerintah provinsi, memfasilitasi pelaksanaan uji kompetensi dan sertifikasi kompetensi di lingkungan pemerintah kabupaten/kota, serta pembinaan, pengkoordinasian, fasilitasi, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan sertifikasi kompetensi.

(2) Sub Bidang Pengelolaan Kelembagaan Sub Bidang Pengelolaan

Kelembagaan dipimpin oleh Kepala Sub Bidang yang mempunyai tugas pokok melakukan penyiapan bahan penyusunan kebijakan teknis dan rencana pengelolaan kelembagaan, pengembangan kompetensi bagi tenaga pengembang kompetensi serta pembinaan, pengkoordinasian, fasilitasi, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan

pelaksanaan pengelolaan kelembagaan dan tenaga pengembang kompetensi.

(3) Sub Bidang Pengelolaan Sumber Belajar dan Kerja sama Sub Bidang Pengelolaan Sumber Belajar dan Kerja sama dipimpin oleh Kepala Sub Bidang yang mempunyai tugas pokok melakukan penyiapan bahan penyusunan kebijakan teknis dan rencana pengelolaan sumber belajar, termasuk perpustakaan dan laboratorium, penyiapan dan pelaksanaan kerja sama antar lembaga, pendidikan formal, pendidikan

(4) kepomongprajaan, serta pembinaan, pengkoordinasian, fasilitasi, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan pengelolaan sumber belajar dan kerja sama antar lembaga.

4. Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Inti

Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Inti dipimpin oleh Kepala Bidang yang mempunyai tugas melaksanakan penyusunan kebijakan teknis, rencana, pelaksanaan, pembinaan, fasilitasi, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan di bidang pengembangan kompetensi teknis inti. Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Inti mempunyai fungsi sebagai berikut:

- a. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan di bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Umum;
- b. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan di bidang pengembangan kompetensi teknis inti; dan

c. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan di bidang pengembangan kompetensi teknis pilihan.

(1) Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Inti Jabatan Administrasi

Urusan Konkuren Wajib Pelayanan Dasar dan Pilihan Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Inti Jabatan Administrasi Urusan Konkuren Wajib Pelayanan Dasar dan Pilihan dipimpin oleh Kepala Sub Bidang yang mempunyai tugas:

(a) Melaksanakan pembinaan, arahan, bimbingan dan penetapan penegakan disiplin pegawai di lingkungan Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Inti Jabatan Administrasi Urusan Konkuren Wajib Pelayanan Dasar dan Pilihan;

(b) Melaksanakan dan menyiapkan bahan penyusunan kebijakan teknis dan rencana penyusunan standar perangkat pembelajaran kompetensi teknis inti jabatan administrasi urusan konkuren wajib pelayanan dasar dan pilihan;

(c) Melaksanakan pembinaan pengembangan kompetensi teknis inti jabatan administrasi urusan konkuren wajib pelayanan dasar dan pilihan;

(d) Melaksanakan koordinasi, fasilitasi, pemantauan dan evaluasi kompetensi teknis inti jabatan administrasi urusan konkuren wajib pelayanan dasar dan pilihan;

- (e) Melaksanakan dan menyiapkan bahan laporan dan evaluasi kegiatan sub bidang pengembangan kompetensi inti jabatan administrasi urusan konkuren wajib pelayanan dasar dan pilihan;
- (f) Melaksanakan pemberian masukan kepada kepala bidang;
- (g) Melaksanakan penyusunan laporan dan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas, sesuai standar yang ditetapkan;
- (h) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan, sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

(2) Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Inti Jabatan Administrasi Urusan Konkuren Wajib Non-Pelayanan Dasar Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Inti Jabatan Administrasi Urusan Konkuren Wajib Non-Pelayanan Dasar dipimpin oleh Kepala Sub Bidang yang mempunyai tugas:

- (a) Melaksanakan pembinaan, arahan, bimbingan dan penetapan penegukan disiplin pegawai di lingkungan sub bidang pengembangan kompetensi teknis inti jabatan administrasi urusan konkuren wajib non-pelayanan dasar;
- (b) Melaksanakan penyiapan bahan penyusunan teknis dan rencana penyusunan perangkat pembelajaran kompetensi teknis inti jabatan administrasi urusan konkuren wajib non pelayanan dasar;

- (c) Melaksanakan pembinaan pengembangan kompetensi teknis inti jabatan administrasi urusan konkuren wajib non pelayanan dasar;
 - (d) Melaksanakan koordinasi, fasilitasi, pemantauan dan evaluasi kompetensi inti jabatan administrasi urusan konkuren wajib non pelayanan dasar;
 - (e) Melaksanakan dan menyiapkan bahan laporan dan evaluasi kegiatan sub bidang pengembangan kompetensi inti jabatan administrasi urusan konkuren wajib non pelayanan dasar;
 - (f) Melaksanakan pemberian masukan kepada Kepala Bidang;
 - (g) Melaksanakan penyusunan laporan dan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas, sesuai standar yang ditetapkan;
 - (h) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan, sesuai dengan tugas pokok dan fungsi.
- (3) Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Inti Jabatan Administrasi Perangkat Daerah Penunjang Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Inti Jabatan Administrasi Perangkat Daerah Penunjang dipimpin oleh Kepala Sub Bidang yang mempunyai tugas:
- (a) Melaksanakan pembinaan, arahan, bimbingan dan penetapan penegakan disiplin pegawai di lingkungan sub bidang pengembangan kompetensi inti jabatan administrasi perangkat daerah penunjang;

- (b) Melaksanakan penyiapan bahan penyusunan teknis dan rencana penyusunan perangkat pembelajaran kompetensi inti jabatan administrasi perangkat daerah penunjang;
- (c) Melaksanakan pembinaan pengembangan kompetensi inti jabatan administrasi perangkat daerah penunjang;
- (d) Melaksanakan koordinasi, fasilitasi, pemantauan dan evaluasi pengembangan kompetensi inti jabatan administrasi perangkat daerah penunjang;
- (e) Melaksanakan dan menyiapkan bahan laporan dan evaluasi kegiatan sub bidang pengembangan kompetensi inti jabatan administrasi perangkat daerah penunjang;
- (f) Melaksanakan pemberian masukan kepada kepala bidang;
- (g) Melaksanakan penyusunan laporan dan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas, sesuai standar yang ditetapkan;
- (h) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan, sesuai dengan tugas pokok dan fungsi.

5. Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Umum dan Fungsional

Bidang pengembangan kompetensi teknis umum dan fungsional dipimpin oleh kepala bidang yang mempunyai tugas melaksanakan penyusunan kebijakan teknis, rencana, pelaksanaan, pembinaan, fasilitasi, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan di bidang pengembangan kompetensi umum dan pilihan bagi jabatan administrasi penyelenggara urusan konkuren dan penyelenggara urusan pemerintahan umum serta

jabatan fungsional. Bidang pengembangan kompetensi teknis umum dan fungsional mempunyai fungsi:

- a. Penyelenggara pembinaan, arahan, bimbingan dan penetapan penegakan disiplin pegawai di lingkungan bidang pengembangan kompetensi teknis umum dan fungsional;
- b. Penyusunan kebijakan teknis dan rencana pengembangan kompetensi teknis umum, pilihan dan urusan pemerintahan umum bagi jabatan administrasi serta jabatan fungsional;
- c. Penyelenggaraan penyusunan standar perangkat pembelajaran kompetensi umum, pilihan, urusan pemerintahan umum bagi jabatan administrasi dan jabatan fungsional;
- d. Penyelenggaraan pengembangan kompetensi umum, pilihan serta urusan pemerintahan umum bagi jabatan administrasi dan jabatan fungsional;
- e. Penyelenggaraan tugas lain yang diberikan oleh atasan, sesuai tugas pokok fungsi.

(1) Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Umum Jabatan Administrasi
Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Umum Jabatan Administrasi dipimpin oleh Kepala Sub Bidang yang mempunyai tugas sebagai berikut:

- (a) Melaksanakan pembinaan, arahan, bimbingan dan penetapan penegakan disiplin pegawai di lingkungan sub bidang pengembangan kompetensi umum jabatan administrasi;

(b) Melaksanakan penyiapan bahan penyusunan kebijakan teknis dan rencana penyusunan standar perangkat pembelajaran kompetensi umum jabatan administrasi;

(c) Melaksanakan pengembangan kompetensi umum jabatan administrasi;

(d) Melaksanakan pembinaan pengembangan kompetensi umum jabatan administrasi;

(e) Melaksanakan koordinasi pengembangan kompetensi umum jabatan administrasi;

(f) Melaksanakan fasilitasi dan pemantauan pengembangan kompetensi umum jabatan administrasi

(g) Melaksanakan dan menyiapkan bahan laporan dan evaluasi kegiatan sub bidang pengembangan kompetensi umum jabatan administrasi;

(h) Melaksanakan pemberian masukan kepada kepala bidang;

(i) Melaksanakan penyusunan laporan dan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas, sesuai dengan standar yang ditetapkan;

(j) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan, sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

(2) Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Pilihan Jabatan Administrasi

Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Pilihan Jabatan Administrasi dipimpin oleh Kepala Sub Bidang yang mempunyai tugas sebagai berikut:

- (a) Melaksanakan pembinaan, arahan, bimbingan dan penetapan penegakan disiplin pegawai di lingkungan Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Pilihan Jabatan Administrasi;
- (b) Melaksanakan penyiapan bahan penyusunan kebijakan teknis dan rencana penyusunan standar perangkat pembelajaran kompetensi pilihan jabatan administrasi;
- (c) Melaksanakan pengembangan kompetensi pilihan jabatan administrasi;
- (d) Melaksanakan pembinaan pengembangan kompetensi pilihan jabatan administrasi;
- (e) Melaksanakan koordinasi pengembangan kompetensi pilihan jabatan administrasi;
- (f) Melaksanakan fasilitasi dan pemantauan pengembangan kompetensi pilihan jabatan administrasi;
- (g) Melaksanakan dan menyiapkan bahan laporan dan evaluasi kegiatan sub bidang pengembangan kompetensi pilihan jabatan administrasi;
- (h) Melaksanakan pemberian masukan kepada kepala bidang;
- (i) Melaksanakan penyusunan laporan dan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas, sesuai standar yang ditetapkan;
- (j) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan, sesuai dengan tugas pokok dan fungsi.

(3) Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional Dipimpin

oleh kepala sub bidang yang mempunyai tugas sebagai berikut:

- (a) Melaksanakan pembinaan, arahan, bimbingan, dan penetapan penegakan disiplin pegawai di lingkungan sub bidang pengembangan kompetensi jabatan fungsional;
- (b) Melaksanakan penyiapan bahan penyusunan kebijakan teknis dan rencana penyusunan standar perangkat pembelajaran kompetensi jabatan fungsional;
- (c) Melaksanakan pengembangan kompetensi jabatan fungsional;
- (d) Melaksanakan pembinaan pengembangan kompetensi jabatan fungsional;
- (e) Melaksanakan koordinasi pengembangan kompetensi jabatan fungsional;
- (f) Melaksanakan fasilitasi dan pemantauan pengembangan kompetensi jabatan fungsional;
- (g) Melaksanakan dan menyiapkan bahan laporan dan evaluasi kegiatan sub bidang pengembangan kompetensi jabatan fungsional;
- (h) Melaksanakan pemberian masukan kepada kepala bidang;
- (i) Melaksanakan penyusunan laporan dan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas, sesuai standar yang ditetapkan;
- (j) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan, sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

6. Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial

Dipimpin oleh Kepala Bidang yang mempunyai tugas melaksanakan penyusunan kebijakan teknis, rencana, pelaksanaan, pembinaan, fasilitasi, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan di bidang pengembangan kompetensi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, kepemimpinan dan prajabatan. Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial mempunyai fungsi:

- a. Penyelenggaraan pembinaan, arahan, bimbingan dan penetapan penegakan disiplin pegawai di lingkungan bidang pengembangan kompetensi manajerial;
- b. Penyusunan kebijakan teknis dan rencana pengembangan kompetensi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, kepemimpinan dan prajabatan;
- c. Penyelenggaraan penyusunan standar perangkat pembelajaran kompetensi bagi pimpinan daerah dan jabatan pimpinan;
- d. Penyelenggaraan pengembangan kompetensi bagi pimpinan daerah dan jabatan pimpinan tinggi, kepemimpinan dan prajabatan;
- e. Penyelenggaraan pembinaan, pengoordinasian, fasilitasi, pemantauan, evaluasi dan pelaporan pengembangan kompetensi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, kepemimpinan dan prajabatan;
- f. Penyelenggaraan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang.

(1) Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah Dipimpin oleh kepala sub bidang yang mempunyai tugas:

- (a) Melaksanakan pembinaan, aahan, bimbingan dan penetapan penegakan disiplin pegawai di lingkungan sub bidang pengembangan kompetensi pimpinan daerah;
 - (b) Melaksanakan penyiapan bahan penyusunan kebijakan teknis dan rencana penyusunan standar perangkat pembelajaran kompetensi pimpinan daerah;
 - (c) Melaksanakan penyelenggaraan, pembinaan, pengoordinasian dan fasilitasi pengembangan kompetensi pimpinan daerah;
 - (d) Melaksanakan pembinaan pengembangan kompetensi pimpinan daerah;
 - (e) Melaksanakan pemantauan dan evaluasi pengembangan kompetensi pimpinan daerah;
 - (f) Melaksanakan dan menyiapkan bahan laporan dan evaluasi kegiatan sub bidang pengembangan kompetensi pimpinan daerah;
 - (g) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan, sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya;
 - (h) Melaksanakan pemberian masukan kepada kepala bidang;
 - (i) Melaksanakan penyusunan laporan dan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas, sesuai standar yang ditetapkan.
- (2) Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi
Dipimpin oleh Kepala Sub Bidang yang mempunyai tugas:

- (a) Melaksanakan pembinaan, arahan, bimbingan dan penetapan penegakan disiplin pegawai di lingkungan sub bidang pengembangan kompetensi jabatan pimpinan tinggi;
 - (b) Melaksanakan penyiapan bahan penyusunan kebijakan teknis dan rencana penyusunan standar perangkat pembelajaran jabatan pimpinan tinggi;
 - (c) Melaksanakan penyelenggaraan, pembinaan, pengoordinasian dan fasilitasi pengembangan kompetensi jabatan pimpinan tinggi;
 - (d) Melaksanakan pembinaan pengembangan kompetensi jabatan pimpinan tinggi;
 - (e) Melaksanakan pemantauan dan evaluasi pengembangan kompetensi jabatan pimpinan tinggi;
 - (f) Melaksanakan dan menyiapkan bahan laporan dan evaluasi kegiatan sub bidang pengembangan kompetensi jabatan pimpinan tinggi;
 - (g) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan, sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya;
 - (h) Melaksanakan pemberian masukan kepada kepala bidang;
 - (i) Melaksanakan penyusunan laporan dan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas, sesuai standar yang ditetapkan.
- (3) Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan dan Prajabatan Dipimpin oleh Kepala Sub Bidang yang mempunyai tugas:

- (a) Melaksanakan pembinaan, arahan, bimbingan dan penetapan penegakan disiplin pegawai di lingkungan sub bidang pengembangan kompetensi kepemimpinan dan prajabatan;
- (b) Melaksanakan penyiapan bahan penyusunan kebijakan teknis dan rencana penyusunan standar perangkat pembelajaran kepemimpinan dan prajabatan;
- (c) Melaksanakan penyelenggaraan, pembinaan, pengoordinasian dan fasilitasi pengembangan kompetensi kepemimpinan dan prajabatan;
- (d) Melaksanakan pemantauan dan evaluasi pengembangan kompetensi kepemimpinan dan prajabatan;
- (e) Melaksanakan dan menyiapkan bahan laporan dan evaluasi kegiatan sub bidang pengembangan kompetensi kepemimpinan dan prajabatan;
- (f) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan, sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya;
- (g) Melaksanakan pemberian masukan kepada kepala bidang;
- (h) Melaksanakan penyusunan laporan dan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas, sesuai standar yang ditetapkan.

B. Hasil Penelitian

1. Demografi Responden

Penelitian ini mengangkat permasalahan mengenai Pengaruh Pelatihan dan Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan. Oleh karena itu untuk menjawab permasalahan tersebut maka adapun yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan yang berjumlah sebanyak 135 orang pegawai.

Gambaran umum responden disajikan dalam penelitian ini guna memberikan deskripsi mengenai karakteristik responden yang telah mengisi kuesioner penelitian. Penyajian demografi responden ini diperlukan untuk menggambarkan kondisi responden yang merupakan informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan.

Untuk memudahkan dalam pengklasifikasian responden, maka akan diuraikan karakteristik identitas responden berdasarkan : jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir, masa kerja dan status pernikahan. Identifikasi ini dilakukan untuk mengetahui gambaran umum atau karakteristik secara umum para responden yang menjadi sampel penelitian ini. Untuk lebih jelasnya pengidentifikasian mengenai gambaran umum sebagai kelayakan responden yang dapat diuraikan satu persatu sebagai berikut :

a) Karakteristik Responden berdasarkan Jenis kelamin

Jenis kelamin responden dalam penelitian ini digunakan untuk menentukan tingkat proporsi responden yang berjenis kelamin laki-laki dan perempuan. Untuk lebih jelasnya akan disajikan karakteristik responden menurut jenis kelamin yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.2

Distribusi Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi Jawaban Responden	
	Orang	%
Laki-laki	80	59,3
Perempuan	55	40,7
Jumlah	135	100,0

Sumber : Data primer, 2022

Tabel 4.2 yakni karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, menunjukkan bahwa dari 135 responden yang diamati terlihat bahwa responden yang terbesar dalam penelitian ini adalah laki-laki dengan jumlah responden sebanyak 80 orang atau 59,3% , sedangkan sisanya adalah responden perempuan yakni sebanyak 55 orang atau 40,7%. Ini menunjukkan bahwa rata-rata pegawai yang bekerja pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan didominasi oleh pegawai laki-laki.

b) Karakteristik Responden berdasarkan Umur

Umur merupakan tingkatan usia responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini, sehingga pengelompokan umur responden dapat dikelompokkan

menjadi 5 kelompok. Hasil selengkapnya pengklasifikasian umur responden dapat disajikan melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.3
Distribusi Responden berdasarkan Umur

Umur	Frekuensi Jawaban Responden	
	Orang	%
20 - 29 tahun	7	5,2
30 - 39 tahun	17	12,6
40 - 49 tahun	46	34,1
50 - 59 tahun	51	37,8
> 60	14	10,4
Jumlah	135	100,0

Sumber : Data primer, 2022

Berdasarkan data tersebut di atas menunjukkan bahwa umur responden yang terbesar dalam penelitian ini adalah umur antara 50-59 tahun dengan jumlah responden sebanyak 51 orang atau 37,8 % , diikuti oleh responden yang berumur antara 40-49 tahun yakni sebanyak 46 orang atau 34,1 % . Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai yang bekerja pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan adalah berumur antara 50-59 tahun.

c) Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan terakhir responden sangat berpengaruh dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari, dimana tingkat pendidikan terakhir responden diklasifikasikan atas 6 kelompok yakni SLTP, SLTA, D3, S1, S2, dan S3 Hasil selengkapnya dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.4
Distribusi Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi Jawaban Responden	
	Orang	%
SLTP	2	1,5
SLTA	7	5,2
D3	6	4,4
S1	39	28,9
S2	50	37
S3	31	23
Jumlah	135	100,0

Sumber : Data primer, 2022

Tabel 4.4, yakni karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir, dimana dari 135 responden yang dijadikan sampel maka didominasi oleh responden yang mempunyai tingkat pendidikan terakhir yakni Pasca Sarjana dengan jumlah responden sebanyak 50 orang atau 37% , kemudian diikuti oleh responden dengan pendidikan Sarjana yakni sebanyak 39 orang atau 28,9% . Ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai yang bekerja pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan adalah lulusan pasca sarjana (S2).

d) Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja berkaitan dengan lama waktu pengabdian pegawai seorang responden pada organisasi tempatnya bekerja, yang dimulai dari . Hasil selengkapnya dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.5
Distribusi Responden berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi Jawaban Responden	
	Orang	%
Dibawah 10 tahun	18	13,3
11 – 20 Tahun	32	23,7
21 – 30 Tahun	47	34,8
Diatas 30 Tahun	38	28,1
Jumlah	135	100,0

Sumber : Data primer, 2022

Berdasarkan tabel 4.5 yakni karakteristik responden menurut masa kerja, dimana terlihat bahwa sebagian besar masa kerja responden adalah 21-30 tahun dengan jumlah responden sebanyak 47 orang atau 34,8%, diikuti oleh masa kerja diatas 30 tahun yakni sebanyak 38 orang 28,1%. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai yang bekerja pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan adalah berpengalaman karena memiliki masa kerja paling banyak 21 – 30 tahun.

e) Karakteristik Responden berdasarkan Status Pernikahan

Status responden dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan atas dua kategori yakni menikah dan belum menikah yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.6
Karakteristik Responden berdasarkan Status Pernikahan

Status Pernikahan	Frekuensi Jawaban Responden	
	Orang	%
Menikah	118	87,4
Belum Menikah	6	4,4
Duda / Janda	11	8,1
Jumlah	135	100,0

Sumber : Data primer, 2022

Dari tabel 4.6 terlihat bahwa status pernikahan responden yang terbesar dalam penelitian ini adalah menikah dengan jumlah responden 118 orang atau 87,4%, kemudian duda/janda sebanyak 11 orang atau 8,1%. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan sudah menikah.

2. Analisis Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam kuesioner penelitian ini terdapat bagian Pernyataan-pernyataan dalam bentuk skala *likert* untuk masing-masing variable, baik itu variabel dependen maupun independen yang digunakan dalam penelitian ini. Pernyataan-pernyataan tersebut berhubungan dengan pelatihan, tambahan penghasilan pegawai dan kinerja pegawai. Dimana dalam kuesioner tersebut terdapat 24 pernyataan yang terbagi-bagi yakni 8 pernyataan yang digunakan untuk mewakili variabel pelatihan, 8 pernyataan digunakan untuk mewakili variabel tambahan penghasilan pegawai, serta 8 pernyataan digunakan untuk mewakili variabel kinerja pegawai. Pernyataan tersebut kiranya dapat mewakili setiap variabel baik

variabel dependen maupun variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini.

Untuk memudahkan penilaian dari jawaban responden, maka dibuat kriteria pengukuran dengan menggunakan skala *likert* dengan nilai 1 sampai dengan 5, dimana 1 menunjukkan sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = cukup setuju, 4 = setuju, 5 = sangat setuju. Uraian dari masing-masing variabel pelatihan, tambahan penghasilan pegawai dan kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

a) Persepsi Responden mengenai Pelatihan

Indikator dari variabel Pelatihan (X_1) terbagi menjadi 8 pernyataan.

Hasil dari distribusi jawaban responden ialah sebagai berikut :

Tabel 4.7
Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pelatihan
Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi
Sulawesi Selatan

Pernyataan	SS		S		CS		TS		STS		TOTAL	
	5		4		3		2		1			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X1.1	77	57	52	38,5	6	4,4	0	0	0	0	135	100
X1.2	93	68,9	36	26,7	4	3	2	1,5	0	0	135	100
X1.3	88	65,2	40	29,6	7	5,2	0	0	0	0	135	100
X1.4	90	66,7	39	28,9	6	4,4	0	0	0	0	135	100
X1.5	74	54,8	49	36,3	12	8,9	0	0	0	0	135	100
X1.6	85	63	40	29,6	9	6,7	1	0,7	0	0	135	100
X1.7	57	42,2	66	48,9	12	8,9	0	0	0	0	135	100
X1.8	89	65,9	36	26,7	10	7,4	0	0	0	0	135	100

Sumber : Data Personalia BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan, 2022

Berdasarkan, pada data tabel 4.7 dengan jumlah responden 135, tanggapan responden mengenai Pelatihan adalah sebagai berikut:

- 1) Pegawai perlu dibekali pelatihan agar dapat menjalankan tugas dengan sebaik-baiknya. Responden yang menjawab sangat setuju 77 orang (57%), setuju 52 orang (38,5%), cukup setuju 6 orang (4,4%), untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada.
- 2) Pelatihan dapat meningkatkan partisipasi dalam volume pekerjaan untuk mengejar target. Responden yang menjawab sangat setuju 93 orang (68,9%), setuju 36 orang (26,7%), cukup setuju 4 orang (3%), tidak setuju 2 orang (1,5%) dan untuk jawaban sangat tidak setuju tidak ada.
- 3) Pelatihan dapat membangkitkan rasa ingin tahu terhadap masalah yang berhubungan dengan pekerjaan. Responden yang menjawab sangat setuju 88 orang (65,2%), setuju 40 orang (29,6%), cukup setuju 7 orang (5,2%), untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada.
- 4) Pelatihan meningkatkan kemampuan untuk melihat masalah dari berbagai arah. Responden yang menjawab sangat setuju 90 orang (66,7%), setuju 39 orang (28,9%), cukup setuju 6 orang (4,4%), untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada.
- 5) Pelatihan meningkatkan kemampuan untuk mencari solusi yang tepat. Responden yang menjawab sangat setuju 74 orang (54,8%), setuju 49 orang (36,3%), cukup setuju 12 orang (8,9%), untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada.
- 6) Pelatihan memberikan kesempatan untuk mengembangkan bakat mengenai pekerjaan. Responden yang menjawab sangat setuju 85 orang

(63%), setuju 40 orang (29,6%), cukup setuju 9 orang (6,7%), tidak setuju 1 orang (0,7%) dan untuk jawaban sangat tidak setuju tidak ada.

7) Pelatihan meningkatkan kemampuan komunikasi pegawai. Responden yang menjawab sangat setuju 12 orang (42,2%), setuju 66 orang (48,9%), cukup setuju 12 orang (8,9%), untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada.

8) Pegawai menerima dengan baik bila ada masukan dan kritik baik dari rekan kerja terutama atasan. Responden yang menjawab sangat setuju 89 orang (65,9%), setuju 36 orang (26,7%), cukup setuju 10 orang (7,4%), untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada.

b) Persepsi Responden mengenai Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)

Indikator dari variabel Tambahan Penghasilan Pegawai (X_2) terbagi menjadi 8 pernyataan. Hasil dari distribusi jawaban responden ialah sebagai berikut :

Tabel 4.8
Distribusi Jawaban Responden Mengenai TPP
Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi
Sulawesi Selatan

Pernyataan	SS		S		CS		TS		STS		TOTAL	
	5		4		3		2		1			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X2.1	63	46,7	68	50,4	3	2,2	1	0,7	0	0	135	100
X2.2	72	53,3	60	44,4	3	2,2	0	0	0	0	135	100
X2.3	64	47,4	66	48,9	5	3,7	0	0	0	0	135	100
X2.4	83	61,5	51	37,8	1	0,7	0	0	0	0	135	100
X2.5	61	45,2	64	47,4	10	7,4	0	0	0	0	135	100
X2.6	70	51,9	64	47,4	1	0,7	0	0	0	0	135	100
X2.7	64	47,4	68	50,4	3	2,2	0	0	0	0	135	100
X2.8	61	45,2	67	49,6	7	5,2	0	0	0	0	135	100

Sumber : Data Personalia BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan, 2022

Berdasarkan, pada data tabel 4.8 dengan jumlah responden 135, tanggapan responden mengenai Tambahan Penghasilan Pegawai adalah sebagai berikut:

- 1) Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) yang diberikan sesuai dengan jabatan/golongan. Responden yang menjawab sangat setuju 63 orang (46,7%), setuju 68 orang (50,4%), cukup setuju 3 orang (2,2%), tidak setuju 1 orang (0,7%) dan untuk jawaban sangat tidak setuju tidak ada.
- 2) Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) diberikan sesuai dengan yang diharapkan. Responden yang menjawab sangat setuju 72 orang (53,3%), setuju 60 orang (44,4%), cukup setuju 3 orang (2,2%), untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada.
- 3) Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) yang diberikan sesuai dengan beban kerja normal. Responden yang menjawab sangat setuju 64 orang (47,4%), setuju 66 orang (48,9%), cukup setuju 5 orang (3,7%), untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada.
- 4) Bapak/Ibu dapat menyelesaikan laporan kinerja harian setiap bulannya. Responden yang menjawab sangat setuju 83 orang (61,5%), setuju 51 orang (37,8%), cukup setuju 1 orang (0,7%), untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada.
- 5) Bapak/Ibu bekerja sesuai dengan Tupoksi (tugas pokok dan fungsi). Responden yang menjawab sangat setuju 61 orang (45,2%), setuju 64 orang (47,4%), cukup setuju 10 orang (7,4%), untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada.

- 6) Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab yang dilimpahkan oleh instansi kepada Bapak/Ibu.

Responden yang menjawab sangat setuju 70 orang (51,9%), setuju 64 orang (47,4%), cukup setuju 1 orang (0,7%), untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada.

- 7) Bapak/Ibu bekerja 20 hari dalam satu bulan. Responden yang menjawab sangat setuju 64 orang (47,4%), setuju 68 orang (50,4%), cukup setuju 3 orang (2,2%), untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada.

- 8) Bapak/Ibu mengikuti apel 5x dalam satu minggu. Responden yang menjawab sangat setuju 61 orang (45,2%), setuju 67 orang (49,6%), cukup setuju 7 orang (5,2%), untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada.

c) Persepsi Responden mengenai Kinerja Pegawai

Indikator dari variabel Kinerja Pegawai (Y) terbagi menjadi 8 pernyataan. Hasil dari distribusi jawaban responden ialah sebagai berikut :

Tabel 4.9
Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kinerja Pegawai
Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi
Sulawesi Selatan

Pernyataan	SS		S		CS		TS		STS		TOTAL	
	5		4		3		2		1			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Y.1	86	63,7	49	36,3	0	0	0	0	0	0	135	100
Y.2	85	63	50	37	0	0	0	0	0	0	135	100
Y.3	87	64,4	48	35,6	0	0	0	0	0	0	135	100
Y.4	99	73,3	36	26,7	0	0	0	0	0	0	135	100
Y.5	74	54,8	57	42,2	4	3	0	0	0	0	135	100
Y.6	88	65,2	46	34,1	1	0,7	0	0	0	0	135	100
Y.7	88	65,2	44	32,6	3	2,2	0	0	0	0	135	100
Y.8	91	67,4	44	32,6	0	0	0	0	0	0	135	100

Sumber : Data Personalia BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan, 2022

Berdasarkan, pada data tabel 4.9 dengan jumlah responden 135, tanggapan responden mengenai kinerja Pegawai adalah sebagai berikut:

- 1) Bapak/Ibu mampu mencapai kuantitas pekerjaan yang telah ditentukan oleh instansi. Responden yang menjawab sangat setuju 86 orang (63,7%), setuju 49 orang (36,3%), untuk jawaban cukup setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju tidak ada.
- 2) Bapak/Ibu melaksanakan tugas tambahan yang diberikan oleh pimpinan yang berkaitan dengan jabatan. Responden yang menjawab sangat setuju 85 orang (63%), setuju 50 orang (37%), untuk jawaban cukup setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju tidak ada.
- 3) Bapak/Ibu mencapai target kerja bulanan yang diberikan instansi. Responden yang menjawab sangat setuju 87 orang (64,4%), setuju 48 orang (35,6%), untuk jawaban cukup setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju tidak ada.

- 4) Bapak/Ibu teliti dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Responden yang menjawab sangat setuju 99 orang (73,3%), setuju 36 orang (26,7%), untuk jawaban cukup setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju tidak ada.
- 5) Bapak/Ibu rapi dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Responden yang menjawab sangat setuju 74 orang (54,8%), setuju 57 orang (42,2%), cukup setuju 4 orang (3%), untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada.
- 6) Kualitas kerja Bapak/Ibu dinilai baik oleh atasan. Responden yang menjawab sangat setuju 88 orang (65,2%), setuju 46 orang (34,1%), cukup setuju 1 orang (0,7%), untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada.
- 7) Bapak/Ibu selalu memperhatikan tingkat absensi dikantor/instansi. Responden yang menjawab sangat setuju 88 orang (65,2%), setuju 44 orang (32,6%), cukup setuju 3 orang (2,2%), untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada.
- 8) Bapak/Ibu selalu mengikuti aturan jam kerja kantor/instansi. Responden yang menjawab sangat setuju 91 orang (67,4%), setuju 44 orang (32,6%), untuk jawaban cukup setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju tidak ada.

3. Uji Asumsi Klasik

Dalam metode regresi biasanya ditemukan beberapa masalah. Oleh karena itu untuk mendeteksi apakah terdapat sebuah masalah regresi pada penelitian ini, maka dilakukannya uji asumsi klasik yang meliputi pengujian : (1) Normalitas, (2) Multikolinieritas, (3) Heteroskedastisitas.

a) Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan untuk mengetahui normal tidaknya suatu distribusi data. Hal ini penting diketahui karena berkaitan dengan ketepatan pemilihan teknik uji yang akan digunakan. Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan uji KolmogorovSmirnov (K-S) one sample. Dasar pengambilan keputusan dalam penelitian ini adalah bila nilai asymp.sig (2-tailed) diatas level of signifikan 5%(0,05) maka dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut berdistribusi normal. Berdasarkan atas pengolahan data yang dilakukan peneliti dalam penelitian ini, maka hasil uji normalitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil Uji Normalitas Kolmogro-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardize d Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	11.22317895
Most Extreme Differences	Absolute	.112
	Positive	.097
	Negative	-.112
Test Statistic		.112
Asymp. Sig. (2-tailed)		.060 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Hasil olah data SPSS 22 (2022)

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov Test* di atas, dapat diketahui bahwa masing-masing variabel pelatihan, tambahan penghasilan pegawai dan kinerja pegawai pada badan pengembangan sumber daya manusia Provinsi Sulawesi Selatan diperoleh nilai p-value (*Asymp. Sig. 2-tailed*) sebesar 0,60 yang lebih besar daripada 0,05 (p-value). Ini menunjukkan bahwa sisaan model data berdistribusi normal.

b) Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas timbul sebagai akibat adanya hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih atau adanya kenyataan bahwa dua variabel penjelas atau lebih bersama-sama dipengaruhi oleh variabel ketiga yang berada di luar model. Uji *multikolinieritas* dapat dilihat nilai tolerance dan lawannya serta *variance inflation factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel *independen* yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel *independen* lainnya.

Pada umumnya variabel yang memiliki $VIF \geq 10$, maka berpotensi mempunyai persoalan *multikolinearitas* dengan variabel bebas lain (Ghozali, 2018:108).

Dalam kaitannya dengan uraian tersebut di atas, maka dapat disajikan melalui tabel yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolinieritas

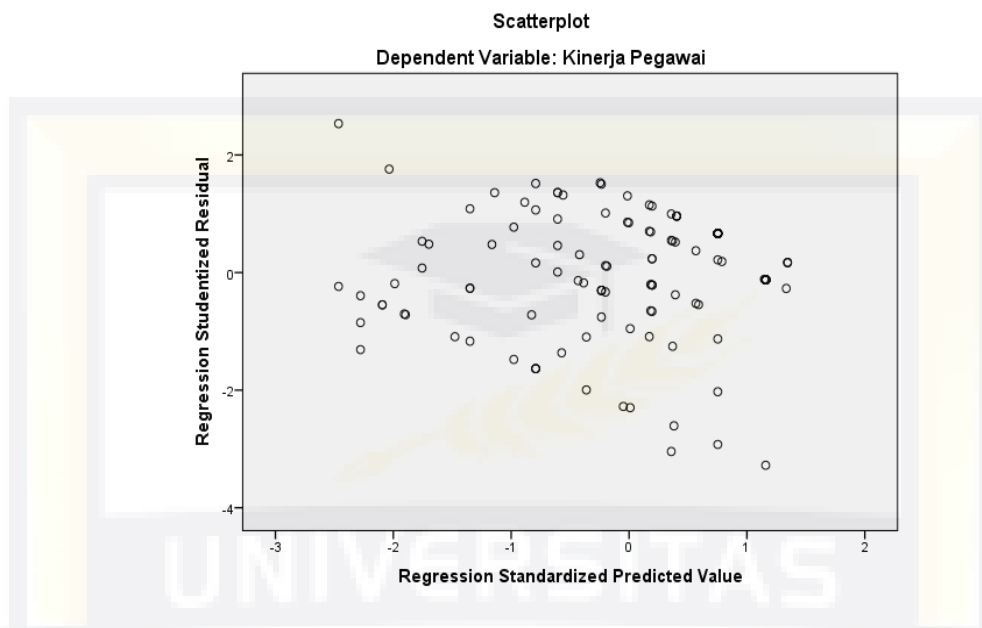
Variabel Independen	Colinieritas Statics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Pelatihan	0,916	1,092	Tidak terjadi multikolinearitas
Tambahan Penghasilan Pegawai	0,916	1,092	

Sumber : Hasil olah data SPSS 22 (2022)

Berdasarkan tabel () menunjukkan bahwa nilai VIF pada masing-masing variabel independen lebih kecil daripada 10 (<10) ini menunjukkan bahwa pada masing-masing variabel bebas tidak mengalami gangguan multikolinieritas.

c) Uji Heterokedastisitas

Uji asumsi heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Berikut ini tampilan grafik *scatterplot* dari model regresi dalam penelitian ini yang disajikan pada gambar berikut :

Gambar 4.2

Sumber : Hasil olah data SPSS 22 (2022)

Berdasarkan hasil uji heterokedstisitas dimana terdapat titik-titik menyebar tidak beraturan dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga dalam model bebas dari masalah heteroskedastisitas.

4. Pengujian Hipotesis

a) Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih independen variabel dengan satu dependen variabel, yaitu Pelatihan (X_1) dan Tambahan Penghasilan Pegawai (X_2). Terhadap Kinerja Pegawai (Y). berdasarkan pada pengelolaan data, menggunakan software SPSS 22 maka diperoleh model regresi berganda sebagai berikut :

Tabel 4.12
Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	p-value
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.344	2.682		4.230	.000
Pelatihan	.347	.061	.398	5.716	.000
Tambahan Penghasilan Pegawai	.369	.064	.402	5.768	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil olah data SPSS 22 (2023)

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh dari koefisien regresi di atas, maka dapat dibuat suatu persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 11.344 + 0.347\beta_1 + 0.369\beta_2 + e$$

Dari Persamaan diatas dapat dijelaskan bahwa :

a. $\alpha = 11,344$

Nilai α sebesar 11,344 merupakan konstanta dalam model regresi yang diperoleh, ini menunjukkan jika nilai variabel X1 dan X2 adalah 0, maka nilai variabel Y sebesar 11,344.

b. Nilai $\beta_1 = 0,347$

Nilai β_1 merupakan nilai koefisien dari variabel X1 sebesar 0.347. Ini menunjukkan bahwa variabel X1 berpengaruh positif terhadap Y. Apabila terjadi kenaikan 1 satuan skor untuk Variabel Pelatihan akan meningkatkan pula nilai kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,347 dengan asumsi variabel X2 meningkat secara konstan.

c. Nilai $\beta_2 = 0,369$

Nilai β_2 merupakan nilai koefisien dari variabel X2 sebesar 0.369. Ini menunjukkan bahwa variabel X2 berpengaruh positif terhadap Y. Apabila terjadi kenaikan 1 satuan skor untuk Variabel Tambahan Penghasilan Pegawai akan meningkatkan pula nilai kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,347 dengan asumsi variabel X2 meningkat secara konstan.

b) Uji t (Pengujian Hipotesis Secara Parsial)

Uji t atau secara parsial dilakukan untuk mengetahui variabel independen (X1 dan X2), berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} dari masing-masing variabel. Variabel independen dikatakan berpengaruh, jika t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} atau signifikan lebih kecil dari 0,05 dari tabel 5 diatas, maka uji t dari masing-masing variabel dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut :

a. Menentukan hipotesis secara parsial

H_0 : Secara parsial, variabel – variabel independen (Pelatihan dan Tambahan Penghasilan Pegawai) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai).

H_1 : Secara Parsial, variabel – variabel independen (Pelatihan dan Tambahan Penghasilan Pegawai) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai).

b. Menentukan signifikan

Tingkat signifikan yaitu 0,05 ($\alpha = 5\%$)

c. Menentukan t_{hitung}

t_{hitung} berdasarkan tabel 3, variabel pelatihan = 5,716 serta variabel tambahan penghasilan pegawai = 5,768

d. Menentukan t_{tabel} yaitu dengan derajat bebas = $t(\alpha/2; n - m - 1)$

n = Jumlah sampel = 135

m = Jumlah variabel independent = 2

derajat bebasnya adalah $t(0,05/2; 135 - 2 - 1)$, jadi $t_{tabel} = 1,978$

$t_{hitung}(X_1) = 5,716$

$t_{hitung}(X_2) = 5,768$

e. Kriteria penilaian

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak (signifikan)

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima (tidak signifikan)

Dapat dilihat dari nilai yang telah diperoleh, dapat dijelaskan sebagai berikut ini :

- a. Variabel Pelatihan (X_1) memiliki t_{hitung} sebesar 5,716 yang lebih besar daripada t_{tabel} 1,978. Selain itu diperoleh nilai p-value sebesar 0.00 yang lebih kecil daripada 0.05. Ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak, sehingga disimpulkan bahwa variabel Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Maka hipotesis kedua pada poin a dapat dinyatakan terbukti kebenarannya yaitu secara parsial.

- b. Variabel Tambahan Penghasilan Pegawai (X_2) memiliki t_{hitung} sebesar 5,768 yang lebih besar daripada t_{tabel} 1,978. Selain itu diperoleh nilai p-value sebesar 0.000 yang lebih kecil daripada 0,05. Ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Tambahan Penghasilan Pegawai berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Maka hipotesis kedua pada poin a dapat dinyatakan terbukti kebenarannya yaitu secara parsial.

Secara keseluruhan uji parsial dan gambaran hubungan antara variabel bebas dan terikat digambarkan sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hubungan Variable Bebas dan Terikat

No	Nama Uji	Kode	Total Pengaruh	P-value	Kesimpulan
1	Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja	H1	0.347	0.000	Positif Signifikan
2	Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap Kinerja	H2	0.369	0.000	Positif Signifikan

c) Uji F (Pengujian Hipotesis Secara Simultan)

Tabel 4.14
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	p-value
1	Regression	467.178	2	233.589	46.425	.000 ^b
	Residual	664.155	132	5.031		
	Total	1131.333	134			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Tambahan Penghasilan Pegawai, Pelatihan

Sumber : Hasil olah data SPSS 22 (2022)

Analisis variansi (ANOVA) merupakan uji koefisien regresi secara bersama-sama (uji F) untuk menguji signifikan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Peran analisis ANOVA adalah untuk menguji signifikan Pelatihan serta Tambahan Penghasilan Pegawai secara simultan terhadap Kinerja Pegawai, pengujian hipotesis secara simultan dapat dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} . Variabel independen dikatakan berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel dependen jika F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dan signifikan lebih kecil dari 0,05.

Langkah-langkah uji F adalah sebagai berikut :

a) Merumuskan hipotesis

H_0 : Secara parsial, variabel – variabel independen (Pelatihan dan Tambahan Penghasilan Pegawai) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai).

H_1 : Secara Parsial, variabel – variabel independen (Pelatihan dan Tambahan Penghasilan Pegawai) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai).

b) Menentukan F_{hitung} dan signifikan

Dari output yang diperoleh, F_{hitung} sebesar 46,425 dan signifikan sebesar 0,000

c) Menentukan F_{tabel}

F_{tabel} dapat dilihat pada tabel 4 statistik pada tingkat signifikan 0,05.

$$F_{tabel} = f(k; n - k)$$

k = jumlah variabel independen

n = jumlah sampel

$$f(2; 135 - 2) = f(2; 133), \text{ Jadi } F_{tabel} 0,05 (2:133) \text{ adalah } 3,06$$

d) Kriteria Penilaian

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak (signifikan)

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima (tidak signifikan)

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai F-hitung sebesar 46,452 yang lebih besar dibandingkan dengan F-tabel sebesar 3,06. Selain itu, diperoleh nilai p-value sebesar 0,000 yang lebih daripada 0,05 (p-value < 0,05). Ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel Pelatihan (X_1) dan Tambahan Penghasilan Pegawai (X_2), berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.15

Model Summary

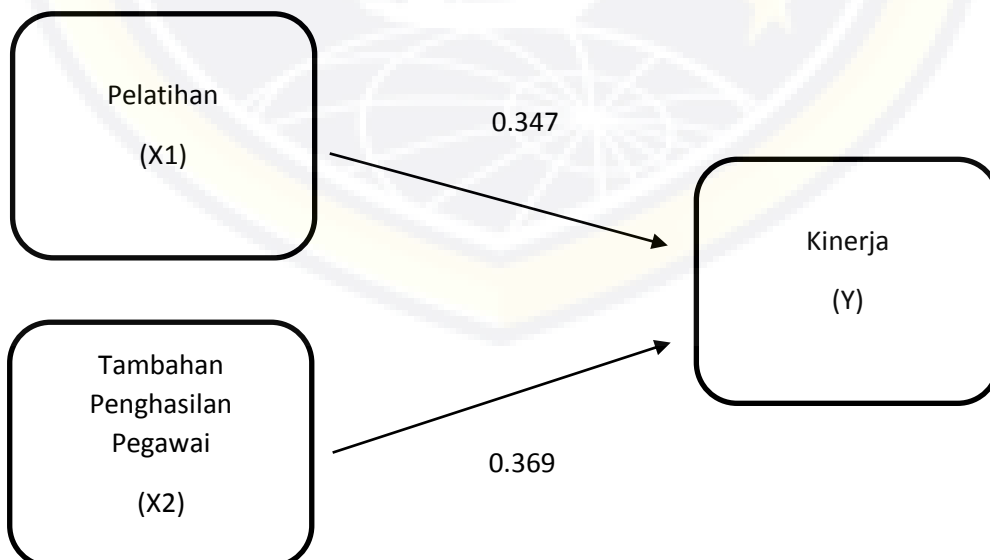
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.643 ^a	.413	.404	2.243

a. Predictors: (Constant), Tambahan Penghasilan Pegawai, Pelatihan
Sumber : Hasil olah data SPSS 22 (2022)

Berdasarkan tabel output SPSS “Model Summary” di atas, diketahui nilai koefisien determinasi atau R Square adalah sebesar 0,413. Ini menunjukkan bahwa nilai kebaikan model regresi yang diperoleh sebesar 41,4%. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa bahwa variabel Pelatihan (X_1) dan Tambahan Penghasilan Pegawai (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 41,3%. Sedangkan sisanya sebesar 58,7% dipengaruhi oleh variabel lain tidak diteliti. Secara keseluruhan pengaruh model regresi digambarkan sebagai berikut:

Gambar 4.3

Pengaruh Model Regresi



C. Pembahasan

Pada pembahasan ini, peneliti akan menjelaskan kembali secara rinci dan hasil pengujian di atas sebagai berikut :

1) Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada seluruh jumlah pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan. Untuk variabel Pelatihan (X_1), dimana dari hasil penelitian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,716 > 1,978$) dan signifikan $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) artinya H_0 ditolak, hal ini berarti bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan.

Teori Halawi & Haydar (2018), membuktikan bahwa bahwa memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan dilakukannya kegiatan pelatihan di perusahaan, dapat meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan teknis, hal tersebut berguna untuk meningkatkan kemampuan konseptual, dan kemampuan pengambilan keputusan. Pegawai diberikan pelatihan agar memotivasi agar bekerja lebih baik, karena pegawai sudah mengetahui tanggung jawabnya dengan baik, tentunya hal ini berdampak baik bagi kinerja pegawai.

Perusahaan perlu memperhatikan kebutuhan terhadap pembaharuan pengetahuan dan ketrampilan pegawai, karena pegawai merupakan aset terpenting bagi perusahaan. Pegawai mampu mengerjakan tanggung jawabnya dengan baik, jika pegawai diberikan pengetahuan dan ketrampilan sesuai dengan kebutuhannya. Sehingga pegawai mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik, maka hasil kerja dari pegawai pun akan maksimal. Selain itu, dengan

memberikan pelatihan kepada seluruh pegawai secara berkala dapat menunjukkan bahwa pertumbuhan pegawai itu penting bagi perusahaan agar para pegawainya mampu bersaing dengan perusahaan lainnya. Pelatihan dapat diberikan dengan beberapa metode mulai dari pelatihan di tempat kerja hingga pelatihan diluar tempat kerja, dan disesuaikan dengan tujuan dan kebutuhan dari pelatihan.

Hasil penelitian ini sependapat dengan penelitian Andi Imran Azas, Buyung Ramadhoni, Hasmin Tamsah (2019) mencatat pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dikarenakan jika memberi pelatihan yang dilakukan perusahaan kepada pegawainya, pengetahuan dan keterampilan dapat meningkat, sehingga kinerja pegawai dapat meningkat.

Berdasarkan karakteristik responden berdasarkan umur dan masa kerja, pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia di dominasi oleh 50-59 tahun sebanyak 51 orang atau 37,8% dan masa kerja 20 – 30 Tahun sebanyak 47 orang atau 34,8% ini menunjukkan bahwa para pegawai yang bertugas di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia didominasi pegawai yang berpengalaman, sesuai teori Leatemia (2018) Kinerja adalah buah kerja yang didapatkan oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan tanggung jawabnya. Hal yang mempengaruhi kemampuan kinerja pegawai merupakan pengalaman. Pengalaman adalah hal yang sangat diperlukan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pengalaman kerja pegawai menunjukkan tingkat penguasaan keterampilan.

2) Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada seluruh jumlah pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan. Untuk variabel Tambahan Penghasilan Pegawai (X_2), dimana dari hasil penelitian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,768 > 1,978$) dan signifikan $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) artinya H_0 ditolak, hal ini berarti bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan.

TPP mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) adalah salah satu faktor eksternal yang berpengaruh terhadap upaya peningkatan kinerja pegawai. Pemberian TPP kepada setiap Pegawai dimaksudkan untuk menjamin kesejahteraan pegawai atas apresiasi terhadap kinerja dan disiplin yang tinggi dan penuh rasa tanggung jawab telah mengabdikan diri terhadap Negara Kesatuan Republik Indonesia, Pemerintah Daerah dan masyarakat Provinsi Sulawesi Selatan.

Berdasarkan pernyataan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai dapat diukur dari seberapa baik pemberian TPP yang dilakukan oleh instansi kepada pegawainya. Sejalan dengan penelitian terdahulu yang membuktikan bahwa TPP berpengaruh terhadap kinerja pegawai, Tiara Nanuru, Abdullah W. Jabid, Ida Hidayanti (2021) Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai dengan Employee Engagement sebagai Variabel Mediasi, hasil penelitiannya yaitu Employee engagement diketahui mampu memediasi pengaruh tambahan penghasilan pegawai terhadap kinerja

pegawai, yang berarti bahwa semakin besar pengaruh tambahan penghasilan terhadap employee engagement, maka semakin besar pula pengaruh employee engagement terhadap kinerja pegawai.

TPP merupakan bentuk upah langsung yang diserahkan kepada pegawai karena kinerjanya mencapai standar yang ditentukan atau bahkan melebihi. Tunjangan kinerja bisa memberikan tambahan penghasilan kepada setiap pegawai, agar pegawai lebih fokus dalam bekerja.

Dengan demikian dapat diartikan bahwa tinggi rendahnya kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh tinggi rendahnya pemberian TPP, apabila dilakukan peningkatan dan perbaikan terhadap TPP maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan dan sebaliknya, hal ini diperkuat dengan adanya hasil penelitian dari Andi Iqra Syamsul Bahri, Muhlis Madani, Hafiz Elfiansyah Parawu (2022) dengan judul Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba, terdapat Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba, hal ini menunjukkan bahwa pemberian Tunjangan Kinerja sudah memenuhi harapan pegawai dan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Maka tingginya kinerja pegawai berdasarkan hasil analisis data salah satunya disebabkan oleh pemberian tunjangan kinerja.

Berdasarkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang terbesar adalah laki-laki sebanyak 80 orang 59,3% sedangkan karakteristik responden berdasarkan status pernikahan, responden didominasi status menikah

dengan jumlah 118 orang atau 87,4%, status pernikahan akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai sesuai dengan teori Purbadi dan Sofiana (2006) menyatakan bahwa kinerja seorang karyawan/pegawai yang memiliki status pernikahan yang telah menikah akan jauh lebih tinggi dalam berkinerja karena telah mempunyai kematangan dan juga akan lebih bijaksana dibandingkan dengan seseorang yang belum menikah.

3) Pengaruh Pelatihan dan Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada seluruh jumlah pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan. Variabel Pelatihan (X_1) dan Variabel Tambahan Penghasilan pegawai (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan, dimana dari hasil penelitian dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($46,425 > 3,06$) dan signifikan $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat dinyatakan bahwa hasil penelitian ini, Pelatihan dan Tambahan Penghasilan Pegawai secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan.

Ada beberapa faktor untuk meningkatkan kinerja pegawai, yaitu pelatihan, dan tambahan penghasilan pegawai. Jika perusahaan telah memberikan pelatihan kepada pegawai agar dapat mengembangkan pengetahuan dan keterampilannya dan pemberian Tunjangan Kinerja sudah memenuhi harapan pegawai, maka akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan pegawai menjadi baik. Hal ini diperkuat

dengan adanya hasil penelitian dari Andi Imran Azas, Buyung Ramadhoni, Hasmin Tamsah (2019) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Pada Rektorat Uin Alauddin Makassar, Motivasi Kerja, Kompensasi, Pelatihan secara stimulant berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Rektorat UIN Alauddin Makassar dengan koefisien regresi sebesar 39,8%. Jika pelatihan dan tambahan penghasilan pegawai dilaksanakan dengan baik di instansi, maka dapat meningkatkan kinerja.

Berdasarkan karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir didominasi oleh responden yang mempunyai tingkat pendidikan Pascasarjana yakni 50 orang atau 37% ini membuktikan teori dari Wiryawan, K.A, P.I Rahmawati (2020) yang menyatakan bahwa pegawai yang menempuh tingkat pendidikan tertentu akan memiliki pengetahuan dan keterampilan sehingga mampu untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Instansi hendaknya memperhatikan tingkat pendidikan untuk memaksimalkan kinerja dalam mencapai tujuan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka akan dapat disajikan beberapa kesimpulan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Pelatihan memiliki pengaruh positif dan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,347 dan nilai probabilitas sebesar $0,000 > 0,05$. Secara parsial Pelatihan juga berpengaruh terhadap kinerja ditinjau dari nilai t hitung sebesar $5,716 > t$ tabel 1,978.
2. Tambahan Penghasilan Pegawai memiliki pengaruh positif dan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,369 dan nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$. Secara parsial Tambahan Penghasilan Pegawai juga berpengaruh terhadap kinerja ditinjau dari nilai t hitung sebesar $5,768 > t$ tabel 1,978.
3. Pelatihan dan Tambahan Penghasilan Pegawai secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dilihat dari nilai F hitung sebesar $46,425 > F$ tabel 3,06. Nilai pelatihan dan tambahan penghasilan pegawai sebesar $0,000 < 0,005$ yang artinya pelatihan dan tambahan penghasilan pegawai secara stimulan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

B. Saran saran

Saran-saran yang dapat diberikan sebagai bahan masukan dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Untuk lebih meningkatkan Kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan lebih meningkatkan Pelatihan yang diterapkan kepada pegawai yaitu Pelatihan Keahlian, Pelatihan Fungsional, Pelatihan Tim dan Pelatihan kreativitas seperti lebih memperhatikan kualitas bahan pelatihan sesuai dengan kebutuhan bidang kerja masing-masing pegawai, waktu pelatihan yang lebih banyak lagi dan menambah lagi materi kualitas pelatihan dengan penyampaian yang lebih mudah dipahami oleh pegawai serta menyesuaikan dengan perkembangan teknologi.
2. Pelatihan Manajerial, Pelatihan Keahlian, Pelatihan Fungsional, Pelatihan Tim dan Pelatihan Kreativitas merupakan variabel Pelatihan yang harus diprioritaskan oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan.
3. Mengingat Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) memiliki pengaruh serta memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap Kinerja pegawai, maka diharapkan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan memperhatikan pemenuhan dalam pemberian TPP.
4. Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) merupakan pemenuhan hak dari pegawai oleh karena itu pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia diharapkan memberikan kinerja yang maksimal sebagai pemenuhan kewajiban serta tepat waktu dalam melaksanakan realisasi kinerja sesuai dengan tugasnya sehingga pencairan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dapat dengan tepat waktu diterima.

5. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi bagi penelitian selanjutnya yang berminat dengan topik pengaruh Pelatihan dan Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap Kinerja pegawai di kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan, hendaknya menambah variabel lain diduga mempengaruhi kinerja pegawai yang dipandang berpengaruh tetapi belum disertakan dalam penelitian ini.



DAFTAR PUSTAKA

Afandi, (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*, Penerbit : Zanafa Publishing, Yogyakarta.

Ali Halawi & Nada Haydar. (2018). *Effect of Training on Employee Performance: A Case Study of Bonjus and Khatib Alami Companies*. International Humanities Studies. ISSN:2311-7796. <https://ihs-humanities.com>. Diakses pada 5 Januari 2023

Anwar, Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya

Azas, Andi Imran. dkk. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Pelatihan terhadap kinerja Pegawai Pada Rekorat Uin Alauddin Makassar*. YUME Journal of Management.

Bahri, Andi Iqra. dkk. (2022). *Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba*. journal.unismuh.ac.id

Bintoro,& Daryanto. (2014). *Manajemen Pelatihan*. Yogyakarta: Gava Media.

Edison, Emron. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Indrasari, Meithiana, (2017), *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan, Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*, edisi pertama, Penerbit : Indomedia Pustaka, Yogyakarta

Leatemia, S. Y. (2018). *Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Kantor Badan Pusat Statistik di Maluku)* Jurnal Manis, Retrieved From <https://ojs.unpatti.ac.id>

Marwansyah. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Nanuru, Tiara. dkk. (2021). *Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai dengan Employee Engagement sebagai Variabel Mediasi*. INOBIS Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia.

Notoatmodjo, Soekidjo, (2003), *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Nugroho, Setyo. dkk. (2017). *Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kota Semarang*. journal.unpad.ac.id

Peraturan Gubernur Nomor 1 Tahun 2020 tentang *Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan*.

Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2018 tentang *Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara*.

Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2018 tentang *Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil*.

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 27 Tahun 2021 tentang *Pedoman Penyusunan APBD*.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2021 tentang *sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil*.

Priansa, Donni Juni. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.

Purbadi, D., & Sofiana, N.A. (2006) *Analisis faktor lingkungan dan individu yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja perawat (studi kasus instalasi rawat inap rumah sakit annisa cikarang)*. Bandung:ITB

Rivai, Veithzal, (2005), *Performance Appraisal*. Jakarta. Grafindo Persada

Robbins, S.P. (2003), *Perilaku Organisasi :Konsep, Kontroversi, Aplikasi, edisi kedelapan versi Bahasa Indonesia*, Jakarta : PT. Prenhallindo

Simamora, Henry. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Tiga*. Penerbit: STIE YKPN Yogyakarta

Sopiah, & Sangadji, E. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. (D. Prabantini, Ed.) (Ed.1)*. Yogyakarta: Andi Offset.

Sudarmanto. (2011). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Soedarmayanti, (2017), *Perencanaan Dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan pertama, Penerbit : Refika Aditama, Bandung

Sudaryo Yoyo, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*, edisi pertama, Penerbit : Andi Yogyakarta.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung Alfabeta.

Sukoco, Sugeng. dkk. (2020). *Kepemimpinan, Insentif dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Syariah Mandiri Cabang Pematang Siantar*. journal.undiknas.ac.id

Surat Keputusan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 2037/I/13/2010 tentang *Penetapan Badan Pendidikan dan Pelatihan*

Provinsi Sulawesi Selatan Sebagai Lembaga Diklat Pemerintah Terakreditasi

Sutrisno, Edi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada.

Syamsir, Torang. (2014). *Organisasi dan Manajemen*. Bandung: Alfabeta.

Tika, H. Moh. Pandudu. (2005). *Metode Penelitian Geografi*. Jakarta: Bumi Aksara.

Undang-undang No.5 Tahun 2014 tentang *Aparatur Sipil Negara*

Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja*. Penerbit : Rajawali Pers, Jakarta

Widodo. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.

Wirawan. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta. Salemba Empat

Lampiran 1 : Kuesioner**KUESIONER****PENGARH PELATIHAN DAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA PROVINSI SULAWESI SELATAN**

Dengan Hormat,

Saat ini kami sedang melakukan penelitian untuk penulisan tesis dalam rangka penyelesaian studi pada Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Bosowa Makassar. Penelitian ini mengangkat tema mengenai : Pengaruh Pelatihan dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, kami memohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr (i) agar meluangkan waktu sejenak untuk mengisi kuesioner ini. Pernyataan-pernyataan tersebut bukan untuk mengevaluasi atau menguji anda. Tidak ada jawaban benar atau salah. Kami hanya ingin menggali persepsi atau tanggapan anda sehubungan dengan penelitian ini, karena data kuesioner ini akan digabung dengan data lain untuk memperoleh hasil yang diinginkan dalam penelitian ini.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kesediaan Bapak/Ibu/Sdr(i), terlebih dahulu kami ucapkan terima kasih.

Hormat Kami,

Andri Azhari A

**SEMUA PERTANYAAN DIBAWAH INI MENGANGKUT TANGGAPAN
ANDA MENGENAI PENGARUH PELATIHAN DAN TAMBAHAN
PENGHASILAN PEGAWAI (TPP) TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
PROVINSI SULAWESI SELATAN**

Identitas Responden

- 1) Nama :
- 2) Umur : 20 - 30 tahun
 30 - 40 tahun
 40 - 50 tahun
 50 - 60 tahun
- 3) Jenis kelamin : Pria
 Wanita
- 4) Pendidikan terakhir : SMP
 SMA
 3
 1
 S2
 3
- 5) Masa Kerja : Dibawah 10 tahun
 11 – 20 Tahun
 21 – 30 tahun
 Diatas 30 Tahun
- 6) Status Pernikahan : Menikah
 Belum Menikah
 Duda/Janda

PETUNJUK PENGISIAN

- a. Beri tanda silang (X) pada kotak yang tersedia. Angka yang terdapat pada setiap kotak menunjukkan

- 1) Sangat Tidak Setuju
- 2) Tidak Setuju
- 3) Netral
- 4) Setuju
- 5) Sangat setuju

- b. Bila ingin mengganti jawaban, lingkari jawaban yang salah, kemudian silang pada jawaban yang dianggap tepat

PELATIHAN**- Kemampuan**

- 1) Pegawai perlu dibekali pelatihan agar dapat menjalankan Tugas dengan sebaik-baiknya 1 2 3 4 5
- 2) Pelatihan dapat meningkatkan partisipasi dalam volume Pekerjaan untuk mengejar target 1 2 3 4 5
- 3) Pelatihan dapat membangkitkan rasa ingin tahu terhadap Masalah yang berhubungan dengan pekerjaan 1 2 3 4 5

- Pengetahuan

- 4) Pelatihan meningkatkan kemampuan untuk melihat masalah Dari berbagai arah 1 2 3 4 5
- 5) Pelatihan meningkatkan kemampuan untuk mencari solusi yangtepat 1 2 3 4 5
- 6) Pelatihan memberikan kesempatan untuk mengembangkan bakat mengenai pekerjaan 1 2 3 4 5
- 7) Pelatihan meningkatkan kemampuan komunikasi pegawai 1 2 3 4 5
- 8) Pegawai menerima dengan baik bila ada masukan dan Kritik baik dari rekan kerja terutama atasan 1 2 3 4 5

TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI (TPP)

- Kelas Jabatan

- 1) Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) yang diberikan sesuai dengan jabatan/golongan
- 2) Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) diberikan sesuai dengan yang diharapkan

- Beban Kerja

- 3) Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) yang diberikan sesuai dengan beban kerja normal
- 4) Bapak/Ibu dapat menyelesaikan laporan kinerja harian setiap bulannya
- 5) Bapak/Ibu bekerja sesuai dengan Tupoksi (tugas pokok dan fungsi)
- 6) Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab yang dilimpahkan oleh instansi kepada Bapak/Ibu

- Kehadiran

7. Bapak/Ibu bekerja 20 hari dalam satu bulan
8. Bapak/Ibu mengikuti apel 5x dalam satu minggu

KINERJA PEGAWAI

- Kuantitas

- 1) Bapak/Ibu mampu mencapai kuantitas pekerjaan yang telah ditentukan oleh instansi
- 2) Bapak/Ibu melaksanakan tugas tambahan yang diberikan oleh pimpinan yang berkaitan dengan jabatan
- 3) Bapak/Ibu mencapai target kerja bulanan yang diberikan Instansi

- Kualitas

- 4) Bapak/Ibu teliti dalam menyelesaikan suatu pekerjaan

5) Bapak/Ibu rapi dalam menyelesaikan suatu pekerjaan 1 2 3 4 5

6) Kualitas kerja Bapak/Ibu dinilai baik oleh atasan 1 2 3 4 5

- Ketepatan Waktu

7) Bapak/Ibu selalu memperhatikan tingkat absensi
dikantor/instansi 1 2 3 4 5

8) Bapak/Ibu selalu mengikuti aturan jam kerja kantor/
instansi 1 2 3 4 5



130	5	5	5	4	4	5	3	5	36	5	4	5	5	4	4	4	4	35	4	5	5	5	5	5	4	4	37
131	5	5	4	5	5	5	5	5	39	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	40
132	5	5	4	5	5	5	5	5	39	5	5	5	5	5	4	5	5	39	5	5	5	5	4	5	5	5	39
133	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	5	4	4	4	5	4	4	34	4	4	5	5	5	5	5	5	38
134	4	5	5	5	5	5	4	5	38	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	4	5	5	39
135	5	5	5	5	5	5	4	5	39	5	5	4	5	4	4	5	5	37	5	5	5	5	5	5	5	5	40

Lampiran 3 : Frekuensi Jawaban Responden

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	80	59.3	59.3	59.3
	Perempuan	55	40.7	40.7	100.0
	Total	135	100.0	100.0	

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 - 29 Tahun	7	5.2	5.2	5.2
	30 - 39 Tahun	17	12.6	12.6	17.8
	40 - 49 Tahun	46	34.1	34.1	51.9
	50 - 59 Tahun	51	37.8	37.8	89.6
	> 60	14	10.4	10.4	100.0
	Total	135	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTP	2	1.5	1.5	1.5
	SLTA	7	5.2	5.2	6.7
	D3	6	4.4	4.4	11.1
	S1	39	28.9	28.9	40.0
	S2	50	37.0	37.0	77.0
	S3	31	23.0	23.0	100.0
	Total	135	100.0	100.0	

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Dibawah 10 Tahun	18	13.3	13.3	13.3
	11 - 20 Tahun	32	23.7	23.7	37.0
	21 - 30 Tahun	47	34.8	34.8	71.9
	Diatas 30 Tahun	38	28.1	28.1	100.0
	Total	135	100.0	100.0	

Jabatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Menikah	118	87.4	87.4	87.4
	Belum Menikah	6	4.4	4.4	91.9
	Duda / Janda	11	8.1	8.1	100.0
	Total	135	100.0	100.0	

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	6	4.4	4.4	4.4
	Setuju	52	38.5	38.5	43.0
	Sangat Setuju	77	57.0	57.0	100.0
	Total	135	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	1.5	1.5	1.5
	Cukup Setuju	4	3.0	3.0	4.4
	Setuju	36	26.7	26.7	31.1
	Sangat Setuju	93	68.9	68.9	100.0
	Total	135	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	7	5.2	5.2	5.2
	Setuju	40	29.6	29.6	34.8
	Sangat Setuju	88	65.2	65.2	100.0
	Total	135	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	6	4.4	4.4	4.4
	Setuju	39	28.9	28.9	33.3
	Sangat Setuju	90	66.7	66.7	100.0
	Total	135	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	12	8.9	8.9	8.9
	Setuju	49	36.3	36.3	45.2
	Sangat Setuju	74	54.8	54.8	100.0
	Total	135	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	.7	.7	.7
	Cukup Setuju	9	6.7	6.7	7.4
	Setuju	40	29.6	29.6	37.0
	Sangat Setuju	85	63.0	63.0	100.0
	Total	135	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	12	8.9	8.9	8.9
	Setuju	66	48.9	48.9	57.8
	Sangat Setuju	57	42.2	42.2	100.0
	Total	135	100.0	100.0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	10	7.4	7.4	7.4
	Setuju	36	26.7	26.7	34.1
	Sangat Setuju	89	65.9	65.9	100.0
	Total	135	100.0	100.0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	.7	.7	.7
	Cukup Setuju	3	2.2	2.2	3.0
	Setuju	68	50.4	50.4	53.3
	Sangat Setuju	63	46.7	46.7	100.0
	Total	135	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	3	2.2	2.2	2.2
	Setuju	60	44.4	44.4	46.7
	Sangat Setuju	72	53.3	53.3	100.0
	Total	135	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	5	3.7	3.7	3.7
	Setuju	66	48.9	48.9	52.6
	Sangat Setuju	64	47.4	47.4	100.0
	Total	135	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	1	.7	.7	.7
	Setuju	51	37.8	37.8	38.5
	Sangat Setuju	83	61.5	61.5	100.0
	Total	135	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	10	7.4	7.4	7.4
	Setuju	64	47.4	47.4	54.8
	Sangat Setuju	61	45.2	45.2	100.0
	Total	135	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	1	.7	.7	.7
	Setuju	64	47.4	47.4	48.1
	Sangat Setuju	70	51.9	51.9	100.0
	Total	135	100.0	100.0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	3	2.2	2.2	2.2
	Setuju	68	50.4	50.4	52.6
	Sangat Setuju	64	47.4	47.4	100.0
	Total	135	100.0	100.0	

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	7	5.2	5.2	5.2
	Setuju	67	49.6	49.6	54.8
	Sangat Setuju	61	45.2	45.2	100.0
	Total	135	100.0	100.0	

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	49	36.3	36.3	36.3
	Sangat Setuju	86	63.7	63.7	100.0
	Total	135	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	50	37.0	37.0	37.0
	Sangat Setuju	85	63.0	63.0	100.0
	Total	135	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	48	35.6	35.6	35.6
	Sangat Setuju	87	64.4	64.4	100.0
	Total	135	100.0	100.0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	36	26.7	26.7	26.7
	Sangat Setuju	99	73.3	73.3	100.0
	Total	135	100.0	100.0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	4	3.0	3.0	3.0
	Setuju	57	42.2	42.2	45.2
	Sangat Setuju	74	54.8	54.8	100.0
	Total	135	100.0	100.0	

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	1	.7	.7	.7
	Setuju	46	34.1	34.1	34.8
	Sangat Setuju	88	65.2	65.2	100.0
	Total	135	100.0	100.0	

Y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	3	2.2	2.2	2.2
	Setuju	44	32.6	32.6	34.8
	Sangat Setuju	88	65.2	65.2	100.0
	Total	135	100.0	100.0	

Y.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	44	32.6	32.6	32.6
	Sangat Setuju	91	67.4	67.4	100.0
	Total	135	100.0	100.0	

Lampiran 4 : Uji Instrumen Penelitian

Uji Normalitas

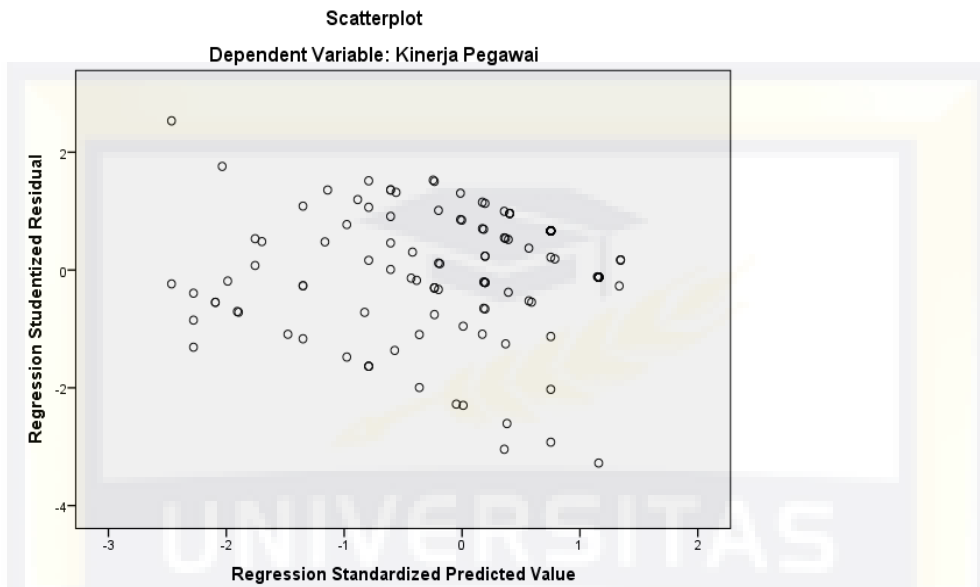
		Unstandardize d Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	11.22317895
Most Extreme Differences	Absolute	.112
	Positive	.097
	Negative	-.112
Test Statistic		.112
Asymp. Sig. (2-tailed)		.060 ^c

- a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.

Uji Multikolinieritas

Variabel Independen	Colinieritas Statics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Pelatihan	0,916	1,092	Tidak terjadi multikolinieritas
Tambahan Penghasilan Pegawai	0,916	1,092	

Uji Heterokedstisitas



Uji Regresi Linier Berganda

Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.344	2.682		4.230	.000
	Pelatihan	.347	.061	.398	5.716	.000
	Tambahan Penghasilan Pegawai	.369	.064	.402	5.768	.000

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil olah data SPSS 22 (2023)

Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	467.178	2	233.589	46.425	.000 ^b
	Residual	664.155	132	5.031		
	Total	1131.333	134			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Tambahan Penghasilan Pegawai, Pelatihan

Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.643 ^a	.413	.404	2.243

a. Predictors: (Constant), Tambahan Penghasilan Pegawai, Pelatihan