Volume 7 Issue 1 (2024) Pages 999 - 1017
SEIKO : Journal of Management & Business
ISSN : 2598-831X (Print) and ISSN : 2598-8301 (Online)

Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jayawijaya

Julius Kosmus Mudumi [1] ✉ Andri Irawan [2], Duta Mustajab [3], Muh Yamin Noch [4], Suratini [5]
[1,2,3] Universitas Yapis Papua

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji tentang dampak Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jayawijaya. Populasi dalam penelitian ini 66 responden. jumlah data sampel digunakan sebanyak 66 responden atau sebesar 100% dari jumlah populasi. Sumber data penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari hasil jawaban para responden kemudian diukur dengan menggunakan skala Likert. Data yang telah dikumpulkan akan dianalisis melalui beberapa tahapan pengujian. Tahap pertama adalah melakukan uji statistik dekriptif. Tahap kedua adalah uji isntrument data penelitian (uji validitas, uji reliabilitas). Tahap ketiga adalah uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas). Tahap keempat adalah menguji seluruh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dan akan dibuktikan melalui uji parsial (uji t), uji simultan dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Tingkat pendidikan , Pelatihan dan Disiplin kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dilingkungan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jayawijaya. Implikasi dari hasil penelitian ini memberikan kontribusi terhadap Kinerja Pegawai dilingkungan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jayawijaya sebesar 78,6% sedangkan sisanya 21,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini, seperti; lingkungan kerja, kompensasi, motivasi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan variabel-variabel lain.
Kata Kunci: *Pengaruh, Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Disiplin kerja dan Kinerja Pegawai.*

Copyright (c) 2024 Nama Penulis

✉ Corresponding author :
Email Address : email koresponden@gmail.com (alamat, koresponden)
Received tanggal bulan tahun, Accepted tanggal bulan tahun, Published tanggal bulan tahun

PENDAHULUAN

Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) memegang peran krusial dalam menjalankan tugas pemerintahan dan pembangunan. Profesionalisme ASN menjadi faktor penentu kesuksesan program pembangunan pemerintah, dan kinerja mereka memiliki dampak langsung pada efektivitas dan efisiensi organisasi. Pengelolaan kinerja pegawai dianggap sebagai suatu proses strategis dan terpadu yang mendukung pencapaian tujuan dan sasaran organisasi. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 menjelaskan bahwa ASN memiliki peran sentral dalam pembangunan nasional dan penting untuk mencapai kompatibilitas antara kemampuan bidang pemerintahan dengan tugas yang diemban.

Kinerja pegawai menjadi indikator keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Penilaian kinerja individu menjadi alat penting untuk mengevaluasi kontribusi setiap pegawai dan memberikan gambaran tentang kondisi aktual kinerja karyawan. Hasibuan (2000) memandang kinerja sebagai kemampuan seseorang untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik atau lebih menonjol dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks penilaian kinerja PNS, tujuannya adalah untuk memastikan pembinaan yang objektif berdasarkan sistem prestasi dan karier. ASN yang profesional diharapkan memiliki kemampuan dan keandalan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan bidang dan tanggung jawabnya masing-masing. Beberapa faktor seperti kedisiplinan, sarana kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan sistem insentif (kompensasi) menjadi penentu penting dalam upaya peningkatan kinerja pegawai.

Meskipun terdapat indeks profesionalitas ASN yang rendah di beberapa provinsi, penelitian terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai ASN menjadi esensial. Diperlukan pemahaman mendalam terhadap faktor-faktor tersebut, termasuk kualitas dan kemampuan fisik karyawan, serta faktor pendukung seperti lingkungan kerja dan kesejahteraan karyawan. Analisis terhadap faktor-faktor ini menjadi landasan untuk mengembangkan strategi yang efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai ASN dan, pada gilirannya, mendukung kesuksesan pelaksanaan tugas pemerintahan dan pembangunan.

Pendidikan menjadi salah satu faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, dengan tingkat dan jenjang pendidikan memainkan peran penting dalam tahapan perkembangan peserta didik. Persaingan ketat dalam dunia kerja dapat menyebabkan ketidaksesuaian antara profesi seseorang dengan kompetensi atau bidang yang dimilikinya, mengakibatkan pegawai kesulitan, kurang penguasaan, dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan mereka, yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja menjadi tidak efektif. Di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jayawijaya, observasi menunjukkan bahwa masih terdapat pegawai dengan pendidikan setara SMP dan SMA, yang mengalami kesulitan dalam mendalami kajian ilmu pengetahuan dan kurang memiliki pola pikir objektif terhadap permasalahan di wilayah kerja dan sesama pegawai. Kurangnya pengarahan dari lembaga terkait tentang manfaat melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi juga menjadi kendala.

Dalam konteks PNS, pendidikan dapat menjadi penghambat peningkatan kinerja. Beberapa permasalahan di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah melibatkan rendahnya kualitas pendidikan, kurangnya akses ke pendidikan berkualitas, keterbatasan keterampilan dan pengetahuan PNS, serta kesenjangan antara kebutuhan pekerjaan dan kualifikasi pendidikan. Oleh karena itu, peningkatan kualitas pendidikan diharapkan dapat mengatasi hambatan ini dan meningkatkan kinerja PNS secara keseluruhan. Hasil penelitian (Hendrayana & Nopiyani, 2023) menunjukan bahwa Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Oles Tokcer Indonesia, Tbk yang didukung oleh penelitian (Peuuma et al., 2023); (Yusman et al, 2021); (Kurniawan et al., 2019); (Karen et al., 2021) yang menyatakan bahwa pendidikan berpengaruh terhadap kinerja, namun hasil penelitian tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Syahdilla &

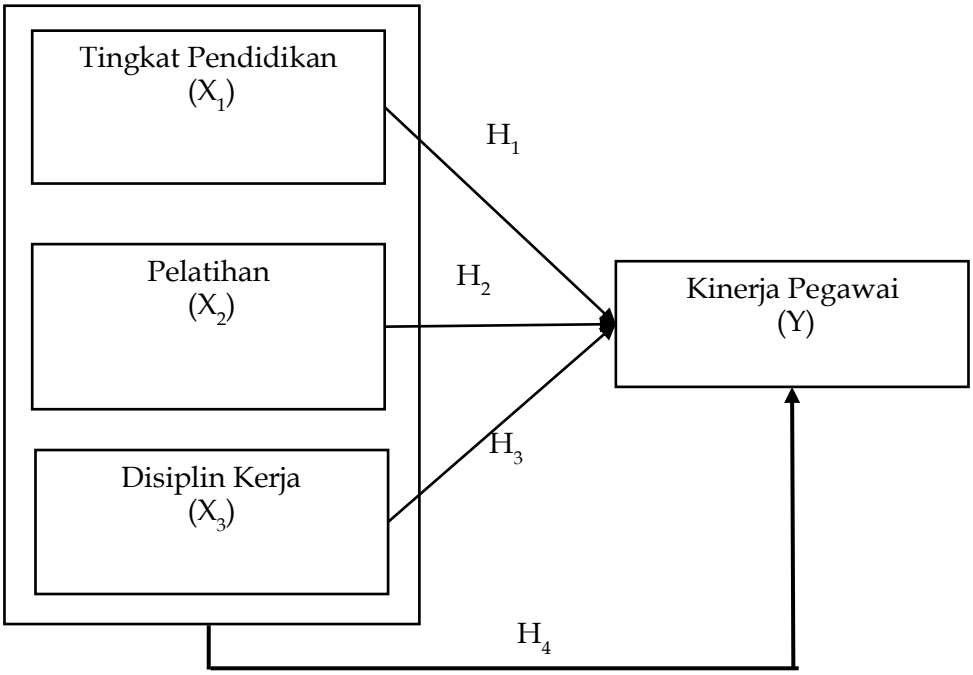
Susilawati, 2022) yang menyatakan Latar Belakang Pendidikan tidak berpengaruh terhadap Kinerja tenaga rekam medis dan informasi kesehatan yang didukung oleh beberapa penelitian lain seperti (Amaliah, 2022); (Pongoh et al., 2021); (Koni, 2019); dan (Setiawan, 2018) yang menunjukan hasil penelitiannya bahwa pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah pelatihan. Pelatihan merupakan suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan dan meningkatkan kinerja anggota organisasi dalam melaksanakan tugasnya dengan cara peningkatan keahlian, pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan (Pribadi, 2019). Pelatihan dipandang perlu untuk diteliti karena sejauh ini Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jayawijaya menghadapi permasalahan tentang kompetensi yang dimiliki pegawai dalam menjalankan tugasnya. Pelatihan sangat perlu untuk dilakukan secara kontinu dalam upaya pengembangan sumber daya manusia dilingkungan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jayawijaya. Pelatihan dapat menambah pengetahuan serta keterampilan yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja. Dari beberapa hasil penelitian (Hendrayana & Nopiyani, 2023); (Peuuma et al., 2023); (Sarmigi et al., 2022); (Yusman et al, 2021); (Kurniawan et al., 2019) dan penelitian (Karen et al., 2021) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, namun dari beberapa hasil penelitian tersebut bertentangan dengan penelitian yang dilakukan (Sinaga et al., 2021); (Karyono & Gunawan, 2021); (Hanafiah & Juhadi, 2020); (Atawirudi et al., 2020) dan (Wicaksono S, 2019) yang menyatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan (Siagian, 2017). Disiplin kerja sebagai pengelola utama instansi merupakan hal yang harus dimiliki. Suatu instansi bisa berkembang dengan baik salah satunya dikarenakan pegawai disiplin dengan pedoman yang telah dibuat. Pegawai yang taat pada peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku merupakan pegawai yang disiplin. Konsistensi pegawai pada peraturan yang ada membantu instansi berjalan pada jalurnya dan memudahkan dalam mencapai tujuan. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil. Seseorang pegawai/Karyawan dikatakan memiliki disiplin yang baik jika karyawan tersebut memiliki rasa tanggung jawab yang terhadap tugas yang diberikan kepadanya (Dunggio, 2013).

Ketidakdisiplinan juga dapat berdampak pada kualitas pelayanan publik dan citra instansi pemerintah. Selain itu, rendahnya disiplin kerja dapat menciptakan ketidakstabilan di lingkungan kerja dan mengganggu kerjasama antarpegawai. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja PNS, perlu ditekankan pentingnya disiplin kerja melalui penerapan aturan yang jelas, sistem pengawasan yang efektif, dan pembinaan sumber daya manusia untuk meningkatkan kesadaran dan tanggung jawab terhadap pekerjaan. Hasil penelitian (Nazaruddinaziz & Mulia, 2022) menunjukan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota yang didukung oleh penelitian (Hendrayana & Nopiyani, 2023); (Peuuma et al., 2023); (Sarmigi et al.,

2022); (Yusman et al, 2021); (Kurniawan et al., 2019); (Pongoh et al., 2021) dan (Sinaga et al., 2021) meskipun hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian (Ningsih dkk, 2020) yang menunjukan Disiplin Kerja tidak berpengaruh prostif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Ekspor Indonesia yang didukung oleh penelitian lainnya seperti penelitian yang dilakukan (Pancasasti, 2022); (Kasyifillah dan Prijati, 2023); (Muna & Isnowati, 2022); (Tannady et al., 2022); (Permana & Pracoyo, 2022) dan (Irawan et al., 2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Pengangkatan manusia ke taraf insani itulah yang disebut mendidik. Menurut Rousseau Pendidikan adalah memberi kita perbekalan yang tidak ada pada masa peserta-peserta, akan tetapi kita membutuhkannya pada waktu dewasa (Ahmadi Abu, 2003). Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah pendidikan. Tingkat dan jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan kemampuan yang dikembangkan (Sadili, 2017). Persaingan yang ketat dalam mendapatkan posisi pekerjaan mempengaruhi profesi seseorang tidak sesuai dengan kompetensi atau bidang yang dimiliki. Oleh karena itu, perbaikan dalam pendidikan melalui peningkatan kualitas pendidikan dapat membantu mengatasi hambatan ini dan meningkatkan kinerja PNS.

Hasil penelitian (Hendrayana & Nopiyani, 2023) menunjukan bahwa Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Oles Tokcer Indonesia, Tbk yang didukung oleh penelitian (Peuuma et al., 2023); (Yusman et al, 2021); (Kurniawan et al., 2019); (Karen et al., 2021) yang menyatakan bahwa pendidikan berpengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan tinjauan teori dan hasil penelitian sebelumnya, maka hipotesis pertama yang diajukan yaitu:

H_1 : Tingkat Pendidikan berpengaruh terhadap Kinerja

Menurut (Sulistiyani, 2007) Pelatihan adalah proses sistematik pengubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional. Secara umum pelatihan sumber daya manusia bertujuan untuk menyediakan pekerja yang siap pakai baik dari sisi kompetensi, manajerial, maupun perilaku, sehingga memberikan kontribusi positif bagi perusahaan yang secara terus menerus sesuai dengan perkembangan persaingan dan jabatan. Pelatihan yang efektif akan menghasilkan kinerja karyawan, bukan hanya biaya (cost), tetapi merupakan investasi dalam asset manusia pada suatu perusahaan yang akan menguntungkan keseluruhan perusahaan. Pelatihan merupakan suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan dan meningkatkan kinerja anggota organisasi dalam melaksanakan tugasnya dengan cara peningkatan keahlian, pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan (Pribadi, 2019). Dari beberapa hasil penelitian (Hendrayana & Nopiyani, 2023); (Peuuma et al., 2023); (Sarmigi et al., 2022); (Yusman et al, 2021); (Kurniawan et al., 2019) dan penelitian (Karen et al., 2021) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan tinjauan teori dan hasil penelitian sebelumnya, maka hipotesis yang kedua diajukan yaitu:

H_2: Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja.

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya (Hasibuan 2012), Ketidakdisiplinan juga dapat berdampak pada kualitas pelayanan publik dan citra instansi pemerintah. Selain itu, rendahnya disiplin kerja dapat menciptakan ketidakstabilan di lingkungan kerja dan mengganggu kerjasama antarpegawai. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja PNS, perlu ditekankan pentingnya disiplin kerja melalui penerapan aturan yang jelas, sistem pengawasan yang efektif, dan pembinaan sumber daya manusia untuk meningkatkan kesadaran dan tanggung jawab terhadap pekerjaan. Hasil penelitian (Nazaruddinaziz & Mulia, 2022) menunjukan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota yang didukung oleh penelitian (Hendrayana & Nopiyani, 2023); (Peuuma et al., 2023); (Sarmigi et al., 2022); (Yusman et al, 2021); (Kurniawan et al., 2019); (Pongoh et al., 2021) dan (Sinaga et al., 2021). Berdasarkan tinjauan teori dan hasil penelitian sebelumnya, maka hipotesis ketiga yang diajukan yaitu:

H_3: Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Menurut (Hasibuan, 2001) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya. menurut (Rivai, 2004) mengemukakan kinerja merupakan yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi atau perusahaan. Beberapa faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai ASN dalam pelayanan publik, antara lain kedisiplinan seorang pegawai, sarana dan fasilitas kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi dan sistem insentif (kompensasi) dalam proses birokrasi suatu organisasi. (Komara, 2018).

Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan. Menurut (Simanjutak, 2007) faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dapat digolongkan pada dua kelompok, yaitu: pertama, yang menyangkut kualitas dan kemampuan fisik karyawan yang meliputi: tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, etos kerja, mental dan kemampuan fisik karyawan. Kedua, berupa sarana pendukung yang meliputi: a). Lingkungan kerja (produksi, sarana dan peralatan produksi, tingkat keselamatan, dan kesejahteraan kerja). b) Kesejahteraan karyawan (Manajemen dan hubungan industry).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan (Hendrayana & Nopiyani, 2023); (Peuuma et al., 2023); (Yusman et al, 2021); (Kurniawan et al., 2019); (Karen et al., 2021); (Karen et al., 2021); (Nazaruddinaziz & Mulia, 2022); (Pongoh et al., 2021) dan (Sinaga et al., 2021) menunjukan bahwa secara simultan pendidikan, pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, maka berdasarkan tinjauan teori dan hasil penelitian sebelumnya, maka hipotesis keempat yang diajukan yaitu:

H_4: Tingkat Pendidikan, pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja

METODOLOGI

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi merupakan keseluruhan kumpulan elemen-elemen berkaitan dengan apa yang peneliti harapkan (Noch dan husen, 2015). Populasi dalam studi ini adalah sebanyak 66 responden dari jumlah populasi. Karena jumlah populasi tergolong sedikit maka penetuan metode sampel menggunakan teknik sensus. Sumber data penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari hasil jawaban para responden kemudian diukur dengan menggunakan skala Likert. Menurut Ghozali (2011) skala Likert merupakan teknik mengukur sikap di mana subjek diminta untuk mengindikasikan tingkat kesetujuan atau ketidaksetujuan terhadap masing-masing pernyataan. Skor yang diberikan pada jawaban setiap responden memiliki skor 5 (SS= Sangat Setuju), skor 4 (S= Setuju), skor 3 (KS= Kurang Setuju), skor 2 (TS= Tidak Setuju) dan skor 1 (STS= Sangat Tidak Setuju). Data yang telah dikumpulkan akan dianalisis melalui beberapa tahapan pengujian. Tahap pertama adalah melakukan uji statistik dekriptif. Tahap kedua adalah uji isntrument data penelitian (uji validitas, uji reliabilitas). Tahap ketiga adalah uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas). Tahap keempat adalah menguji seluruh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dan akan dibuktikan melalui uji parsial (uji t), uji simultan dan uji koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Jayawijaya. Jumlah Populasi sebanyak 66 Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Jayawijaya. Dari hasil penyebaran kuesioner jumlah digunakan dalam penelitian ini sebanyak 66 responden atau sebesar 100% dari jumlah populasi.

Dari instrument hasil penelitian Deskriptif statistik diperoleh data sesuai dengan variabel yang dianalisis yaitu Tingkat pendidikan (X_1), pelatihan (X_2), Disiplin kerja (X_3) dan variabel Kinerja Pegawai (Y) diperoleh gambaran informasi

antara lain: Tingkat pendidikan menunjukkan bahwa nilai rata-rata sebesar 3.9091 dengan standar deviasi 0,64991. Pelatihan menunjukkan bahwa nilai rata-rata 3,5303 dengan standar deviasi 0,68432. Disiplin kerja menunjukkan bahwa nilai rata-rata adalah 4,1364 dengan standar deviasi 0,62969 Kinerja Pegawai sebesar 3,8636 dengan standar deviasi 0,62969.

Uji validitas dilakukan dengan menguji setiap butir-butir pertanyaan pada kuisioner dengan cara menghitung korelasi pearson dari setiap pertanyaan dengan skor total yang diperoleh. Selanjutnya, koefisien korelasi dari setiap item pertanyaan dibandingkan dengan angka kritis r pada tabel r Product Moment Pearson sesuai dengan derajat kebebasan dan tingkat signifikansinya. Jika ternyata nilai koefisien korelasinya lebih besar dari nilai kritis maka suatu pernyataan dianggap valid dan sebaliknya. Untuk menghitung korelasi antara masing-masing pertanyaan dengan skor total dengan menggunakan teknik korelasi product moment pada α = 5%.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Sig	Keterangan
Tingkat pendidikan (X_1)	$X_{1.1}$	0,645	0,2441	0,000	Valid
	$X_{1.2}$	0,623	0,2441	0,000	Valid
	$X_{1.3}$	0,678	0,2441	0,000	Valid
	$X_{1.4}$	0,585	0,2441	0,000	Valid
	$X_{1.5}$	0,579	0,2441	0,000	Valid
	$X_{1.6}$	0,649	0,2441	0,000	Valid
Pelatihan (X_2)	$X_{2.1}$	0,465	0,2441	0,000	Valid
	$X_{2.2}$	0,343	0,2441	0,005	Valid
	$X_{2.3}$	0,697	0,2441	0,000	Valid
	$X_{2.4}$	0,621	0,2441	0,000	Valid
	$X_{2.5}$	0,593	0,2441	0,000	Valid
	$X_{2.6}$	0,642	0,2441	0,000	Valid
	$X_{2.7}$	0,684	0,2441	0,000	Valid
	$X_{2.8}$	0,465	0,2441	0,000	Valid
	$X_{2.9}$	0,343	0,2441	0,005	Valid
Disiplin Kerja (X_3)	$X_{3.1}$	0,614	0,2441	0,000	Valid
	$X_{3.2}$	0,699	0,2441	0,000	Valid
	$X_{3.3}$	0,680	0,2441	0,000	Valid
	$X_{3.4}$	0,591	0,2441	0,000	Valid
	$X_{3.5}$	0,578	0,2441	0,000	Valid
	$X_{3.6}$	0,509	0,2441	0,000	Valid
	$X_{3.7}$	0,581	0,2441	0,000	Valid
	$X_{3.8}$	0,525	0,2441	0,000	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y_1	0,476	0,2441	0,000	Valid
	Y_2	0,509	0,2441	0,000	Valid
	Y_3	0,600	0,2441	0,000	Valid
	Y_4	0,571	0,2441	0,000	Valid
	Y_5	0,623	0,2441	0,000	Valid
	Y_6	0,425	0,2441	0,000	Valid
	Y_7	0,596	0,2441	0,000	Valid
	Y_8	0,638	0,2441	0,000	Valid

Sumber : Olah Data 2023, SPSS 26.0 for windows

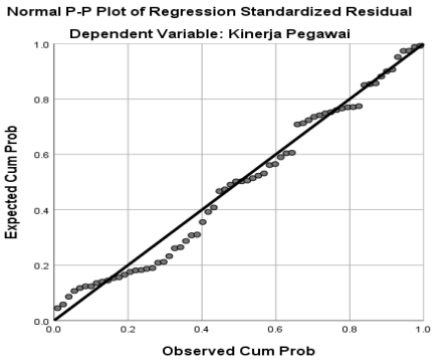
Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa semua butir pernyataan untuk variabel Tingkat pendidikan (X_1), Pelatihan (X_2), Disiplin kerja (X_3) dan variabel Kinerja Pegawai (Y) menunjukan bahwa semua item pertanyaan dari setiap variabel penelitian memiliki nilai korelasi product moment atau nilai r hitung lebih besar dari nilai kritis r Tabel atau R Hitung > R Tabel dengan α = 0,05 atau 5% dan Corrected Item-Total Correlation masing-masing indicator > 0,2441, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan penelitian valid..

Uji reliabilitas ini dilakukan untuk mengetahui sejauhmana pengukuran yang dilakukan dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap subyek penelitian yang sama. Reliabilitas merupakan tingkat kepercayaan, keterandalan ataupun konsistensi.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	No *Item*	*Cronbach's Alpha*	Keterangan
Tingkat pendidikan (X1)	6	0,809	Sangat Reliabel
Pelatihan (X2)	9	0,896	Sangat Reliabel
Disiplin kerja (X3)	8	0,844	Sangat Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	8	0,760	Reliabel

Berdasarkan Tabel 2, Hasil uji reliabilitas dari masing-masing variabel mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70 hal ini menunjukan bahwa Pernyataan dalam kuesioner ini Reliabel karena mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,70, Sugiono (2017). Uji normalitas berfungsi untuk menguji apakah dalam bentuk sebuah model regresi, variabel pengganggu memiliki distribusi normalitas. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas
Sumber: Data diolah tahun 2023

Berdasarkan gambar 1, hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data terdistribusi normal dan model regresi layak dipakai dalam penelitian ini dimana pada gambar grafik Normal P-P Plot terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal sehingga memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 3. Hasil Uji Kolmogorof-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		67
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.05395527
Most Extreme Differences	Absolute	.097
	Positive	.097
	Negative	-.061
Test Statistic		.097
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

Berdasarkan tabel 3, hasil uji Kolmogorof-Smirnov menunjukkan bahwa data penelitian ini telah memenuhi unsur normalitas. Hal ditunjukkan dengan dengan nilai Asymp.Sig. (2 failed) sebesar 0,200c.d

Uji multikolineritas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi antar variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah yang tidak mengandung multikolineritas. Mendeteksi multikolinieritas dapat melihat nilai tolerance dan varian inflation factor (VIF) sebagai tolak ukur. Apabila nilai tolerance ≥ 0,10 dan nilai VIF ≤10 maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian tersebut terdapat multikolinieritas.

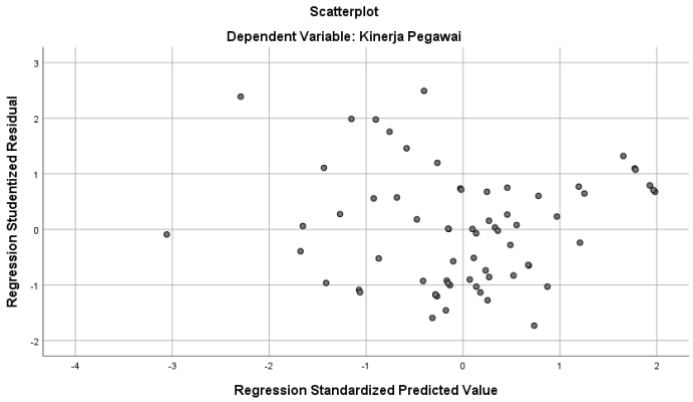
Dari tabel 4, diperoleh nilai tolarance Tingkat pendidikan (X_1) sebesar 0,445, Pelatihan (X_2) sebesar 0,661 dan Disiplin kerja (X_3) sebesar 0,557 dimana tingkat toleransi dari masing-masing variabel tersebut lebih besar dari 0,10 sedangkan nilai VIF Tingkat pendidikan (X_1) sebesar 2,246, Pelatihan (X_2) sebesar 1,512, dan Disiplin kerja (X_3) sebesar 1,795, maka dapat disimpulkan bahwa dari masing-masing variabel independen memiliki nilai ≤10, dimana dan nilai Tollerance lebih besar dari 0,50, hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini tidak menunjukkan adanya gejala multikolinearitas, dan hal ini juga menjelaskan bahwa semua variabel dapat digunakan sebagai variabel yang saling independen, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolineritas pada variabel independen dalam penelitian ini.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolineritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Tingkat pendidikan (X_1)	0,445	2,246
	Pelatihan (X_2)	0,661	1,512
	Disiplin kerja (X_3)	0,557	1,795

Uji heterokedastisitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel-variabel pengganggu (disturbance error) mempunyai varians konstan. Dalam penelitian ini, uji heterokedastisitas diuji dengan mendiagnosa diagram plot residual, yakni membandingkan regression studentized residual dengan predicted value (nilai prediksi) yang menggambarkan perubahan distribusi residual dikaitkan dengan perubahan nilai prediksi variabel independen. Apabila distribusi residual meningkat tidak diikuti oleh naiknya nilai prediksi, dalam arti nilai prediksi variabel-variabel independen tetap konstan, maka perubahan itu menunjukkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas atau terjadi homokedastisitas.

Untuk mengetahui adanya ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varians dari suatu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap, maka disebut sebagai homokedastisitas dan sebaliknya disebut heterokedastisitas. Model yang baik tidak terjadi heterokedastisitas. Dengan melihat grafik scatterplott di mana sumbu X adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu Y adalah residual prediksi Y yang telah distandardized. Hasil dari grafik scatterplott terlihat tidak terlihat pola yang jelas dan terlihat titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y dari masing – masing variabel bebas sehingga tidak mengandung gejala heterokedastisitas. Jika terjadi pola yang acak atau terpencar maka tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas

Pada penelitian ini metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Analisis regresi berganda digunakan untuk mengukur kekuaatan hubungan antara variabel atau lebih dan menunjukan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen.

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda dan Uji t

Variabel	*Unstandardized Coefficients*		T_{hitung}	Sig	Keterangan
	(B)	***Standar error***			
(Constant)	0,703	1,990		0,353	0,725
Tingkat pendidikan (X_1)	0,511	0,103	0,426	4,954	0,000
Pelatihan (X_2)	0,195	0,056	0,245	3,480	0,001
Disiplin kerja (X_3)	0,373	0,076	0,378	4,925	0,000

Dari tabel 5, dapat diperoleh model persamaan regresi Y = 0,703 + 0,551X_1 + 0,195X_2 + 0,373X_3 + e, dari hasil model Persamaan ini menunjukkan interprestasi sebagai berikut: Nilai konstanta sebesar 0,703 menunjukkan arah yang positif, hal ini mengandung makna bahwa Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jayawijaya meningkat sebesar 0,703 satuan tanpa dipengaruhi adanya variabel Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Disiplin kerja. Nilai koefisien regresi Tingkat pendidikan sebesar 0,551 memiliki arah yang positif, mengandung makna bahwa apabila Tingkat pendidikan meningkat satu satuan maka akan berdampak pada peningkatan Kinerja Pegawai sebesar 0,551 satuan dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap. Nilai koefisien regresi Pelatihan sebesar 0,195 memiliki arah yang positif, mengandung arti bahwa apabila Pelatihan meningkat sebesar satu satuan maka akan berdampak pada peningkatan Kinerja Pegawai sebesar 0,195 dengan asumsi bahwa nilai variabel lainnya tetap. Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X3) sebesar 0,373 memiliki arah yang positif, mengandung arti bahwa apabila variabel disiplin kerja meningkat sebesar satu satuan maka akan berdampak pada peningkatan Kinerja Pegawai sebesar 0,373 satuan dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap.

Uji t (parsial) digunakan untuk menguji hipotesis pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Taraf signifikansi yang digunakan adalah 5% atau $\alpha = 0.050$, berdasarkan hasil analisis uji t memberikan Gambaran bahwa variabel tingkat pendidikan (X_1) memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 > 0.05 dan perolehan T_{hitung} sebesar 4,954 dimana T_{Tabel} 1.6694 atau 4,954 > 1.6694 dengan

arah positif, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja dan merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi terhadap kinerja pegawai, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima. Pelatihan (X_2) memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,001 < 0.05 dan perolehan T_{hitung} sebesar 3,848 dimana T_{Tabel} 1.6694 atau 3,848 > 1.6694, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis Kedua diterima. Variabel disiplin kerja (X_3) memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0.05 dan perolehan T_{hitung} sebesar 4,925 dimana T_{Tabel} 1.6694 atau 4,925 > 1.6694, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dilingkungan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jayawijaya sehingga dapat disimpulkan bahwa Hipotesis ketiga diterima.

Untuk menguji hipotesis variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 5% atau α = 0.050, artinya kemungkinan munculnya kesalahan dalam menerapkan hasil penelitian pada populasi adalah 5%. Hipotesis penelitian yang diajukan adalah variabel Tingkat pendidikan (X_1), Pelatihan (X_2), Disiplin kerja (X_3) dan variabel Kinerja Pegawai (Y). Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan tingkat sig (p value) dengan tingkat alpha yang dipersyaratkan yaitu 0.050, apabila sig (p value) < alpha 0.05 maka H0 ditolak dan Ha diterima apabila sig (p value) > alpha 0.05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Tabel 6. Hasil Uji f (uji Simultan)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1071.737	3	357.246	80.772	.000[b]
	Residual	274.218	62	4.423		
	Total	1345.955	65			

Hasil analisis dengan menggunakan program SPSS versi 26.0 for windows pada tabel 5.18 diperoleh diperoleh nilai F hitung sebesar 80,772 > 2.51 nilai sig (p value) sebesar 0.000. Hal tersebut menunjukkan 0,000 < 0,05 nilai (sig) = 0,000 < alpha yang dipersyaratkan (0,05.), dengan demikian Ha diteima dan Ho ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa, Tingkat pendidikan (X_1), pelatihan (X_2) dan disiplin kerja (X_3) secara bersam-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dilingkungan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jayawijaya, sehingga hipotesis keempat diterima.

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen Tingkat pendidikan (X_1), pelatihan (X_2) dan disiplin kerja (X_3) atau dengan kata lain di gunakan untuk menguji *goodness-fit* dari model regresi. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai Adjusted R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Sebaliknya nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang di butuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

Tabel 7. Hasil Uji Determinan

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,892[a]	0,796	0,786	2.10306	2,134

Berdasarkan tabel 5.19 diatas, diketahui nilai Adjusted R^2 sebesar 0,786 hal ini menunjukkan bahwa persentase kontribusi pengaruh variabel independen Tingkat pendidikan (X_1), Pelatihan (X_2), dan Disiplin kerja (X_3) terhadap veriabel dependen Kinerja Pegawai dilingkungan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jayawijaya sebesar 78,6% Sedangkan sisanya 21,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini, seperti; lingkungan kerja, kompensasi, motivasi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan variabel-variabel lain.

Pembahasan

Hasil pengujian hipotesis pertama (**H_1**) menunjukan bahwa tingkat pendidikan memiliki dampak yang dignifikan terhadap peningkatan Kinerja Pegawai dilingkungan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jayawijaya. Hal ini menunjukan bahwa tingkat pendidikan banyak memberikan pengaruh dalam menunjang kegiatan operasional dilingkungan pemerintah daerah untuk pencapaian tujuan organisasi. Hubungan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Menurut Ikhsan (2005), Tingkat pendidikan adalah suatu kegiatan yang dilaksanakan untuk meningkatkan pengetahuan umum karyawan termasuk didalamnya adalah peningkatan penguasaan teori dan keterampilan untuk menyelesaikan masalah-masalah untuk mencapai tujuan (Ranupandojo, 2001). Tingkat pendidikan seorang karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki kinerja Perusahaan (Hariandja, 2002).

Pentingnya pemerintah daerah memperhatikan Tingkat pendidikan pegawai dalam upaya peningkatan kinerja sehingga dapat memberikan dampak yang lebih optimal dalam peningkatan kinerja intansi, berbagai upaya pementintah daerah khusunya dilingkungan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jayawijaya untuk tetap memberikan perhatian dalam peningkatan tingkat pendidikan agar dapat berkontribusi dalam meningkatkan kinerja pegawai, melalui; Peningkatan Pengetahuan dan Keahlian, Inovasi, Pemahaman terhadap Kebijakan dan Proses, Kemampuan Berkomunikasi, Motivasi dan Dedikasi dan Peningkatan Karir.

Tingkat pendidikan merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Faktor lain seperti pengalaman kerja, pelatihan, dukungan manajerial, dan motivasi intrinsik juga memiliki peran penting dalam membentuk kinerja pegawai di pemerintah daerah. Oleh karena itu, pendekatan holistik yang mempertimbangkan berbagai aspek ini dapat lebih efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Hendrayana & Nopiyani, 2023) menunjukan bahwa Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Oles Tokcer Indonesia, Tbk yang didukung oleh penelitian (Peuuma et al., 2023); (Yusman et al, 2021); (Kurniawan et al., 2019); (Karen et al., 2021) yang menyatakan bahwa pendidikan berpengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan pengertian teori dari para ahli dan hasil penelitian

sebelumnya terkait tingkat pendidikan, maka dapat disimpulkan bahwa Tingkat pendidikan merupakan suatu ilmu pengetahuan yang dimiliki seseorang untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan pada masing-masing pegawai dalam upaya pelaksanaan tugas dan tanggungjawabnya untuk pencapaian tujuan organsiasi.

Hasil pengujian hipotesis kedua (**H2**) penelitian ini menunjukan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jayawijaya. hasil analisis tersebut, menunjukan bahwa peningkatan kemampuan kinerja melalui kegiatan pelatihan yang dilaksanakan dilingkungan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jayawijaya memiliki dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian hasil penelitian (Hendrayana & Nopiyani, 2023); (Peuuma et al., 2023); (Sarmigi et al., 2022); (Yusman et al, 2021); (Kurniawan et al., 2019) dan penelitian (Karen et al., 2021) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis penelitian ini menunjukan bahwa kegiatan-kegiatan pelatihan yang dilaksanakan dilingkungan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jayawijaya mampu mendorong dalam upaya peningkatan kinerja pegawai yang lebih optimal. Dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan, oleh karena itu organisasi sangat berkepentingan untuk menyelanggarakan pelatihan bagi pegawainyanya, agar pegawai dapat bekerja dengan professional, bersemangat dan berdedikasi tinggi sehingga dapat mengoptimalkan produktivitasnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Pelatihan memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan pemerintah daerah khusunya dilingkungan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jayawijaya. Dengan kegiatan pelatihan memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan dalam menjalankan tugas-tugas pegawai. Dengan berfokus pada aspek teknis dan interpersonal, pelatihan memungkinkan pegawai untuk lebih efisien dalam menangani pekerjaan sehari-hari dan berinteraksi dengan rekan kerja, atasan, dan masyarakat. Keterampilan yang diperoleh dari pelatihan mencakup pemahaman atas kebijakan pemerintah, keterampilan manajerial, dan kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

Pelatihan memiliki berperan dalam pengembangan kepemimpinan di lingkungan pemerintah daerah. Dengan meningkatkan keterampilan manajerial, pelatihan membantu para pemimpin untuk lebih efektif mengelola tim, memotivasi anggota staf, dan mencapai tujuan organisasi. Pemimpin yang terlatih dengan baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, memperkuat budaya organisasi, dan memberikan contoh integritas dan etika bagi pegawai, yang pada gilirannya, dapat meningkatkan semangat kerja, kolaborasi, dan produktivitas organisasi dilingkungan pemerintah daerah. Oleh karena itu, pelatihan tidak hanya menjadi investasi dalam perkembangan pribadi pegawai, tetapi juga merupakan strategi untuk membangun keunggulan organisasi pemerintah daerah dalam melayani masyarakat dengan efisien dan efektif.

Kegiatan pelatihan dalam suatu organisasi merupakan bagian yang terpenting bagi pegawai sebagai proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta

sikap agar pegawai semakin terampil dan mampu melakukan tanggungjawabnya dengan baik, sesuai dengan standar dan prosedur dalam organisasi. Secara umum pelatihan sumber daya manusia bertujuan untuk menyediakan pekerja yang siap pakai baik dari sisi kompetensi, manajerial, maupun perilaku, sehingga memberikan kontribusi positif bagi perusahaan yang secara terus menerus sesuai dengan perkembangan persaingan dan jabatan dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. (Sulistiyani, 2007). Pelatihan dalam suatu perusahaan berpengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh (Sunyoto 2015) mengemukakan bahwa pelatihan tenaga kerja adalah setiap usaha untuk memperbaiki performa pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggungjawabnya atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan.

Dari hasil analisis penelitian dan observasi, maka diharapkan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jayawijaya dalam melaksanakan kegiatan pelatihan harus memperhatikan tujuan dari kegiatan pelatihan yaitu untuk meningkatkan kemampuan dan kompetensi pegawai dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan menjadi lebih optimal, oleh karena itu kegiatan pelatihan harus sesuai dengan kebutuhan/kompetensi individu pegawai, permasalahan yang dihadapi masing-masing unit/bagian, materi pelatihan dan penyediaan pemateri yang lebih berkompeten sesusai kebutuhan yang didukung oleh manajemen. karena, jika kegiatan pelatihan tidak, maka tidak menutup kemungkinan dimasa mendatang akan terjadinya penurunan produktivitas pegawai yang bisa berdampak pada penurunan kinerja organisasi dalam pencapaian tujuan.

Hasil pengujian hipotesis ketiga (**H3**) menunjukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dilingkungan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jayawijaya. Kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan program-program yang dilaksanakan oleh suatu organisasi khusunya diinstansi pemerintahan dalam upaya memberikan pelayanan publik kepada masyarakat secara profesional dan maksimal. Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini menunjukan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai memberikan pengaruh positif dalam peningkatan kinerja pegawai dilingkungan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jayawijaya, hal ini menunjukan bahwa penerapan disiplin pegawai dilingkungan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jayawijaya sudah berjalan dengan baik sebagaimana mestinya sesuai ketentuan yang berlaku dalam organisasi.

Dari hasil penelitian memberikan makna bahwa peraturan disiplin pegawai yang diberlakukan secara baik dan ketat, dapat memberikan dampak terhadap kinerja pegawai. Disiplin sangat diperlukan dalam mendukung lancarnya pelaksanaan pekerjaan pada suatu organisasi. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi. Guna mewujudkan tujuan organisasi yang harus segera dibangun dan ditegakkan adalah kedisiplinan pegawainya. Jadi, kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan. ASN merupakan unsur utama sumber daya manusia aparatur negara yang mempunyai peranan dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. seorang ASN harus mampu memperbaiki sikap mental disiplin kerja dan termotivasi

untuk meningkatan efektifitas kinerja. Beberapa indikator yang harus ditingkatkan antara lain meliputi pelaksanaan disiplin kerja dengan mematuhi dan menaati peraturan disiplin dan disiplin kerja, rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan, serta produktivitas kerja yang berdaya guna. (Arfiani Haryanti 2011) Artikel Badan Kepegawaian Negara, 2011.

Tujuan Pemerintah mengeluarkan Peraturan tentang Disiplin PNS adalah untuk menjamin tata tertib dan kelancaran tugas PNS itu sendiri, sehingga dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai aparatur Pemerintahan dapat berjalan semestinya yang pada pada akhirnya dapat mendukung pembangunan di Indonesia. Menurut M. Suparno (1992:85), Peraturan Disiplin PNS adalah peraturan yang mengatur kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban-kewajiban tidak ditaati atau dilanggar oleh PNS. Dengan maksud untuk mendidik dan membina PNS, bagi mereka yang melakukan pelanggaran atas kewajiban dan larangan dikenakan sanksi berupa hukuman disiplin.

Masalah kedisiplinan inilah yang menuntut pemerintah untuk bertindak tegas, arif dan bijaksana dalam mengambil suatu keputusan hukuman atau sanksi mengenai pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh PNS. Ketegasan sangat diharapkan dalam memberikan sanksi terhadap Pegawai Negeri Sipil yang indisipliner, baik sebagai sebuah pembelajaran maupun sebagai upaya dalam mewujudkan PNS yang berkualitas, bermartabat, bermoral Pancasila, serta memiliki dedikasi yang tinggi terhadap tanggungjawabnya sebagai abdi masyarakat termasuk penegakan disiplin pegawai dilingkungan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jayawijaya. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan Hasil penelitian (Nazaruddinaziz & Mulia, 2022) menunjukan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota yang didukung oleh penelitian (Hendrayana & Nopiyani, 2023); (Peuuma et al., 2023); (Sarmigi et al., 2022); (Yusman et al, 2021); (Kurniawan et al., 2019); (Pongoh et al., 2021) dan (Sinaga et al., 2021)

Hasil pengujian hipotesis keempat (**H4**) pengujian secara simultan menunjukan bahwa Tingkat pendidikan, Pelatihan dan Disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dilingkungan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jayawijaya, hal ini menunjukan bahwa dari ketiga variabel yang diteliti dalam penelitian ini, secara umum memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai dilingkungan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jayawijaya.

Pengaruh tingkat pendidikan, pelatihan, dan disiplin kerja secara simultan memiliki dampak signifikan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan pemerintah daerah pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jayawijaya, Ketiga faktor ini saling terkait dan bersinergi untuk membentuk pegawai yang lebih kompeten, berkualitas, dan berdedikasi. Berbagai upaya yang dapat dilakukan dalam upaya peningkatan kinerja pegawai, antara lain: Tingkat pendidikan yang tinggi memberikan dasar pengetahuan dan keterampilan yang esensial bagi pegawai, dimana Pendidikan yang baik dapat meningkatkan kemampuan analitis, keahlian teknis, dan pemahaman terhadap kebijakan pemerintah daerah. Tingkat pendidikan yang tinggi juga cenderung berkontribusi pada motivasi dan rasa tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan mereka.

Pelatihan melengkapi tingkat pendidikan dengan fokus pada keterampilan praktis yang diperlukan dalam lingkungan kerja, Pelatihan memungkinkan pegawai untuk mengembangkan keterampilan baru, mengikuti perkembangan terbaru, dan beradaptasi dengan perubahan dalam tugas dan tanggung jawab. Integrasi antara tingkat pendidikan dan pelatihan meningkatkan efektivitas pegawai dengan menyediakan kombinasi pengetahuan teoritis dan keterampilan praktis yang diperlukan untuk tugas sehari-hari. Disiplin kerja menciptakan lingkungan kerja yang terstruktur dan terorganisir. Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik cenderung lebih fokus, produktif, dan dapat menjalankan tugas-tugas mereka dengan efisien. Disiplin kerja juga mencakup ketaatan terhadap aturan, norma, dan etika, yang penting dalam menjaga integritas dan reputasi pemerintah daerah.

Pendidikan, pelatihan, dan disiplin kerja memiliki peran untuk menciptakan pegawai yang memiliki fondasi pendidikan yang kokoh, keterampilan yang diperbarui, dan sikap kerja yang positif. Dengan mengoptimalkan Tingkat Pendidikan, pelatihan, dan disiplin pemerintah daerah khusunya dilingkungan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jayawijaya dapat menciptakan lingkungan di mana pegawai tidak hanya memiliki kualifikasi akademis yang baik tetapi juga keterampilan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan etos kerja yang kuat. Sinergi antara tingkat pendidikan, pelatihan, dan disiplin kerja memainkan peran penting dalam membangun tim pegawai yang kompeten dan memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi secara optimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Hendrayana & Nopiyani, 2023); (Peuuma et al., 2023); (Yusman et al, 2021); (Kurniawan et al., 2019); (Karen et al., 2021); (Karen et al., 2021); (Nazaruddinaziz & Mulia, 2022); (Pongoh et al., 2021) dan (Sinaga et al., 2021) menunjukan bahwa secara simultan pendidikan, pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN

Penelitian ini menyoroti pentingnya beberapa faktor dalam upaya meningkatkan Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jayawijaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Disiplin kerja baik secara individual maupun secara bersama-sama berpangaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jayawijaya.

Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai dilingkungan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jayawijaya melalui peningkatan tingkat pendidikan, disarankan untuk mendukung program pendidikan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pemerintah daerah, pemberian program beasiswa dan insentif pendidikan sebagai motivasi bagi pegawai, memberlakukan kebijakan pengakuan dan kompensasi tambahan untuk tingkat pendidikan yang tinggi, menjalin kemitraan dengan institusi pendidikan lokal untuk menyelaraskan kurikulum, menyelenggarakan pelatihan tambahan yang praktis, menerapkan sistem pengukuran kinerja yang mempertimbangkan tingkat Pendidikan untuk meningkatkan kesadaran dan motivasi pegawai akan pentingnya pendidikan dalam meningkatkan kinerja dan peluang karir.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui pelatihan di pemerintah daerah pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jayawijaya disarankan untuk memulai dengan identifikasi kebutuhan pelatihan yang jelas melalui analisis mendalam. Program pelatihan yang dirancang yang fokus pada pengembangan keterampilan teknis dan interpersonal yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan tujuan organisasi. Penggunaan metode pembelajaran inovatif, seperti pelatihan daring dan simulasi, dapat memperkaya pengalaman pembelajaran pegawai. Kolaborasi dengan ahli dan praktisi industri dapat memberikan wawasan praktis, sementara evaluasi terus-menerus dan umpan balik peserta dapat membimbing penyesuaian dan perbaikan. Dukungan terhadap pengembangan karir, pelatihan internal, dan penekanan khusus pada keterampilan kepemimpinan juga diperlukan. Penyusunan rencana dan anggaran pelatihan yang terintegrasi dengan rencana jangka panjang organisasi sebagai langkah kunci dalam memastikan keberlanjutan program pelatihan.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui disiplin kerja di pemerintah daerah dilingkungan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jayawijaya, disarankan untuk memperkuat budaya kerja yang berfokus pada nilai-nilai integritas, tanggung jawab, dan profesionalisme. Perlu dibentuk kebijakan yang jelas terkait standar etika dan disiplin, serta diimplementasikan secara konsisten dan adil. Sistem pengawasan yang efektif dan transparan juga harus diterapkan untuk memantau dan mengevaluasi ketaatan pegawai terhadap aturan dan norma yang telah ditetapkan. Peningkatan komunikasi antara manajemen dan pegawai dapat memberikan pemahaman yang lebih baik terkait harapan dan konsekuensi terkait disiplin kerja. Selain itu, memberikan insentif positif bagi pegawai yang menunjukkan disiplin yang tinggi, seperti pengakuan atau promosi, dapat menjadi motivasi tambahan. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang didasarkan pada disiplin yang kuat, pemerintah daerah dapat memastikan bahwa pegawai bekerja dengan efisien, menghasilkan pelayanan publik yang berkualitas, dan mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan sesuai dengan target yang ditetapkan dilingkungan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jayawijaya.

Referensi :

Amaliah, R. N. (2022). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Barru. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, *3*(1), 24–31.

Arikunto.2016 Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik (Revisi). Jakarta: Rineka Cipta. 2016

Aspiyah, dan martono. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan pada Produktivitas Kerja. *Management Analysis Journal*, *5*(4), 339–346. https://doi.org/10.15294/maj.v5i4.12712

Astrid S. Susanto. (2009). Peranan Komunikasi dalam Perusahaan dan Organisasi. In PPM Jakarta (Ed.), *Majalah Manajemen* (Edisi A.pr, Nomor 15).

Atawirudi, R.-, Firdaus, M. A., & Rachmatullaily, R. . (2020). Pengaruh Pelatihan dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Al Tijarah*, *6*(3), 60. https://doi.org/10.21111/tijarah.v6i3.5607

Ghozali, I. (2013). *Analisa Multivariate dengan Program SPSS*. Universitas Diponegoro.

Hanafiah, & Juhadi. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap

Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Bersalin Kota Bandung. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, *4*(1), 333–349.

Hasibuan, M. S. . (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bumi Aksara (ed.)). Bumi Aksara.

Hendrayana & Nopiyani. (2023). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Disiplin Kerha Terhadap Kinerja Karyawan PT Karya Pak Oles Tokcer. *Jurnal Daya Saing*, *9*(2), 320–326.

Irawan, Kusjono, & Suprianto. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong Doni. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, *1*(3), 176–185. https://doi.org/10.32493/jmw.v1i3.15117

Karen, A., Tewal, B., & Walangitan, M. D. . (2021). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal EMBA*, *9*(1), 1332–1341.

Karyono, & Gunawan, A. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asahi Forge Indonesia. *IKRA-ITH Ekonomika*, *4*(2), 20–30.

Kasyifillah dan Prijati. (2023). Pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Usaha Yekapepe Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, *12*(7), 1–18.

Koni, W. (2018). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Iain Sultan Amai Gorontalo. *Al-Buhuts*, *14*(01), 53–72. https://doi.org/10.30603/ab.v14i01.418

Kumparan.com, 2021 Penerapan Human Capital Management untuk ASN yang Berkompeten di Era New Normal, Putri Apriliana Kumparan.com 7 Juni 2021.

Kurniawan, Y., Patimah, S., Trigunarso, I., Magister, P., Universitas, M., Bumi, S., & Jurai, R. (2019). Dikombis : Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis Pascasarjana Saburai pendidikan pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada badan kesatuan bangsa dan politik education, training and work discipline on employe performance in united. *Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, *6*(3), 507–516. https://doi.org/10.24967/xx.v8i

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan", Cetakan Kesepuluh, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2011.

Manullang. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (C. M. Perintis (ed.); Cetakan Pe, Nomor Cetakan Pertama). Citapustaka Media Perintis.

Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, *5*(2), 1119–1130. https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652

Nazaruddinaziz, N., & Mulia, D. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan Ukm Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, *2*(2), 1269–1275. https://doi.org/10.46306/vls.v2i2.155

Noch dan husen. (2015). *Metodologi Penelitian Untuk Akuntansi dan Manajemen* (Cetakan Pe). Perdana Publishing.

Pancasasti, R. P. (2022). Pengaruh Penempatan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RS XXX Serang. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, *4*(02), 160–

167. https://doi.org/10.47080/jmb.v4i02.2178

Permana, P. F. C., & Pracoyo, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, *7*(3), 80. https://doi.org/10.35384/jemp.v7i3.258

Peuuma, M. K. U., FoEh, J., & ... (2023). Analisis Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Pengembangan Karir Melalui Kinerja Pegawai sebagai Variabel Intervening (Kajian Studi, *4*(5), 665–670. https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&profile=ehost&scope=site&authtype=crawler&jrnl=26865246&AN=164692261&h=JMACd8YbvOYAOEh9hMjW9%2FutCZSKZJk%2FXkCm2ltw2kFRJWPSHl5exNJO8%2BuiwI2QWZ3zhh45BWXFviFOvecQbw%3D%3D&crl=c

Pongoh, M., Tewal, B., & Sendow, G. M. (2021). Pengaruh Pendidikan, Profesionalisme Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Ahli Daya Pada Masa Pandemi Di Pt. Pln (Persero) Unit Layanan Pelanggan Kawangkoan. *Emba*, *9 No.4*(4), 285–293.

Priyatno. (2012). *Cara Kilat belajar Analisa Data Dengan SPSS 20* (1 ed.). Andi Ofset.

Rivai, Veithzal dan Sagala, E. J. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (Rajawali Pers (ed.)). Rajawali Pers.

Sarmigi, E., Angela, L., & Tiara, T. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pegadaian Kota Sungai Penuh. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, *25*(1), 43. https://doi.org/10.31941/jebi.v25i1.1928

Sekaran, U. (2006). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis* (4 ed.). Salemba Empat.

Setiawan, I. K. Y. (2015). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Federal International Finance (Fif) Group Cabang Singaraja. *Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi (JJPE)*, *05*(1), 1–11.

Simanjuntak, P. (2012). *Produktivitas Kerja Pengertian dan Ruang Lingkupnya* (Prisma; Prisma, ed.). Jakarta: Prisma. 2006

Sinaga, E. P., Ratnasari, S. L., & Hadi, M. A. (2021). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *EQUILIBIRIA: Jurnal Fakultas Ekonomi*, *8*(2), 104–110. https://doi.org/10.33373/jeq.v8i2.3816

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Sulistiyani, D. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Konsep Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik* (G. Ilmu (ed.)). Graha Ilmu.

Syahdilla, I., & Susilawati. (2022). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Dan Produktivitas Tenaga Rekam Medis Dan Informasi Kesehatan. *Humantech*, *1*(8), 981–986.

Tannady, H., Renwarin, J. M. J., Nuryana, A., & ... (2022). Peran Disiplin dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Perdagangan Oli dan Pipa Nasional. *Jurnal Kewarganegaraan*, *6*(2), 4320–4335. http://journal.upy.ac.id/index.php/pkn/article/view/3712

Wicaksono S, H. (2019). PT KHARISMA GUNAMAKMUR Hubungan Antar Konsep dan Hipotesa Penelitian. *Agora*, *7*(2).

Widodo, A. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Nusantara PGRI Kediri. *Journal Ekonomi Manajemen Universitas*.

Wirawan. "*Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian*", Salemba Empat, Jakarta, 2012.

Yusman et al. (2021). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Pengalaman Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Pengamanan Bp Batam. *As_Said*, *1*(2), 97–107..