

PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN, KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PENGADILAN TINGGI BANJARMASIN

Fitriadi¹, Mohammad Zainul², Murakhman Sayuti Enggok³

¹Magister Administrasi Publik, 63101, Pascasarjana, Universitas Islam Kalimantan MAB. NPM.18930009.

²Magister Administrasi Publik, 63101, Pascasarjana, Universitas Islam Kalimantan MAB. NIDN.1105086701.

³Magister Administrasi Publik, 63101, Pascasarjana, Universitas Islam Kalimantan MAB. NIDN.1122035801.

Email: kuranzhi@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja merupakan prestasi kerja atau hasil kerja seorang Apratur Sipil Negara, dalam upaya meningkatkan kinerja diperlukan pendidikan dan pelatihan dan pemberian kompensasi serta penegakan disiplin kerja kepada ASN. Kinerja pada Pengadilan Tinggi Banjarmasin masih kurang optimal yang mengakibatkan penurunan kualitas dan kuantitas serta efisiensi dalam bekerja hal ini disebabkan adanya beberapa pegawai yang memiliki kinerja rendah, belum maratanya pendidikan dan pelatihan, dan disiplin kerja yang rendah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Tinggi Banjarmasin baik secara parsial maupun secara simultan, Sampel yang digunakan adalah pegawai di Pengadilan Tinggi Banjarmasin dengan jumlah 41 orang.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisa regresi dengan teknik pengumpulan data adalah observasi, kuisisioner, wawancara dan dokumentasi/kepuustakaan dengan melakukan uji statistik menggunakan aplikasi SPSS Versi 23 dengan melakukan uji instrumen (uji validitas dan uji realibilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji linieritas, uji multikoleniaritas, uji heteroskedastisitas).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan Pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai Pengadilan Tinggi Banjarmasin yang ditunjukkan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,600 > 2,02619$), p value sig $< \alpha = 0,05$ ($0,013 < 0,05$), Kompensasi terhadap kinerja pegawai Pengadilan Tinggi Banjarmasin dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,013 > 2,02619$), p value sig $< \alpha = 0,05$ ($0,005 < 0,05$) dan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Pengadilan Tinggi Banjarmasin dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,725 > 2,02619$), p value sig lebih kecil $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dan berpengaruh secara simultan yang ditunjukkan dengan nilai $f_{hitung} > F_{tabel}$ ($29,841 > 2,02619$), nilai Sig $< \alpha = 0,05$ ($0,000 < \alpha = 0,05$).

Kata kunci : Pendidikan dan Pelatihan, Kompensasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Performance is the work performance or work of a State Civil Servant, in an effort to improve the performance required education and training and compensation and enforcement of work disciplines to asn. Performance at the Banjarmasin High Court is still not optimal which results in a decrease in quality and quantity and efficiency in work this is due to the presence of some employees who have low performance, lack of education and training, and low work discipline. This study aims to determine the influence of education and training, compensation and work discipline on the performance of employees at the Banjarmasin High Court either partially or simultaneously, the sample used is an employee in the Banjarmasin High Court with a total of 41 people.

The methods used in this study are regression analysis with data collection techniques are observation, questionnaire, interview and documentation/literature by conducting statistical tests using SPSS Version 23 (normality test, linearity test, multicollinearity test, heteroscedasticity test).

The results of this study indicate that there is a significant effect of education and training on the performance of Banjarmasin High Court employees with $t_{count} > t_{table}$ ($2.600 > 2.02619$), p value sig ≤ 0.05 ($0.013 < 0.05$), compensation for employee performance Banjarmasin High Court with $t_{count} > t_{table}$ ($3,013 > 2,02619$), p value sig $< = 0,05$ ($0,005 < 0,05$) and work discipline on the performance of Banjarmasin High Court employees with $t_{value} > t_{table}$ ($5,725 > 2.02619$), p value sig is smaller $= 0.05$ ($0.000 < 0.05$) and simultaneously with $f_{count} > F_{table}$ ($29.841 > 2.02619$), Sig value $< = 0.05$ ($0.000 < = 0.05$).

Keywords : Education and Training, Compensation, Work Discipline and Employee Performance

A. Pendahuluan

Pemerintah merupakan suatu organisasi yang besar yang bersifat kolektif dari seluruh unit organisasi, dalam menjalankan tugas dan fungsinya sesuai dengan ketentuan dan aturan yang berlaku yang telah dibuat dan disepakati bersama oleh seluruh unit organisasi.

Keberhasilan dan ketidakberhasilan instansi pemerintah banyak ditanggapi dan dikomentari oleh masyarakat dalam menjalankan setiap amanah yang telah diberikan oleh masyarakat hal ini menunjukkan besarnya harapan dan kepedulian masyarakat yang harus direspon dengan cepat. Namun faktanya harapan yang diinginkan oleh masyarakat terhadap kinerja pemerintah tidak sesuai. Dalam memenuhi harapan masyarakat tersebut diperlukannya sumber daya manusia (SDM) yang berkinerja. Kinerja aparatur yang tinggi tentunya akan mendorong berkembangnya organisasi instansi pemerintah sehingga kebutuhan masyarakat akan terpenuhi.

Pengadilan Tinggi Banjarmasin merupakan kawal terdepan Mahkamah Agung (MA) dalam menjalankan fungsi Peradilan di Indonesia serta di bidang non peradilan. Dalam menjalankan tugas dan fungsi Pengadilan Tinggi memerlukan sumber daya manusia (SDM) yang berkinerja sehingga dapat menggerakkan dan mensinergikan antar sumberdaya lainnya.

Pengadilan Tinggi Banjarmasin dalam melakukan evaluasi kinerja diukur melalui tingkat disiplin pegawai dan laporan sasaran kinerja pegawai (SKP).

Pendidikan dan Pelatihan Pelatihan sebagaimana dalam Peraturan Pemerintah No.101 Tahun 2000 bertujuan meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan dan sikap pegawai negeri sipil (PNS) dengan diikutkannya pegawai dalam Pendidikan dan Pelatihan Pelatihan mampu meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil (PNS) pada Pengadilan Tinggi Banjarmasin namun kenyataannya Pendidikan dan Pelatihan hanya untuk memenuhi syarat yang diikuti oleh pegawai karena tuntutan organisasi setelah selesai banyak hal-hal yang ditinggalkan oleh pegawai negeri sipil (PNS). Kompensasi merupakan imbalan/hadiah yang diberikan oleh organisasi/perusahaan kepada pegawai/pekerja yang dapat berupa uang/barang, langsung/tidak langsung yang sangat erat hubungannya dengan imbalan finansial (*financial reward*), Kompensasi yang diberikan oleh instansi selama ini hanya berdasarkan absensi saja sehingga ada beberapa pegawai dengan mengisi absen datang dan pulang saja sudah mendapatkan kompensasi berupa tunjangan tanpa harus melaksanakan pekerjaan yang telah dibebankan kepada pegawai tersebut sehingga pemberian kompensasi sebagaimana yang dimaksud tidak selaras dengan tujuan yaitu sebagai balas jasa atas

kinerja yang baik. Disiplin merupakan kesediaan seseorang dalam menaati segala peraturan yang berlaku dengan disiplin diharapkan mampu membuat setiap pegawai untuk selalu mematuhi dan menaati peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan suatu kinerja yang baik.

Pemerintah telah menerbitkan aturan terkait penegakan disiplin pegawai yaitu Peraturan Pemerintah No.53 Tahun 2010 dan Mahkamah Agung RI juga telah mengeluarkan aturan No.7 Tahun 2016 tentang Penegakan Disiplin Kerja Hakim namun pada kenyataannya masih terjadi pelanggaran disiplin oleh aparatur sipil negara (ASN), akibat dari hal tersebut berakibat pada kinerja yang kurang optimal dengan menurunnya kualitas, kuantitas dan efisiensi dalam bekerja.

Tinjauan Pustaka

1. Kinerja

Kinerja atau sering disebut dengan *performance* yang tidak lepas dari hasil yang dicapai seorang pegawai/karyawan ataupun hasil yang dicapai oleh organisasi, untuk mencapai suatu kinerja yang baik oleh instansi/perusahaan/organisasi diperlukan pegawai yang memiliki kinerja yang baik pula.

Edison dkk. (2016:190) yang menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu hasil dari proses yang diukur dalam periode tertentu sesuai dengan ketentuan

ataupun kesepakatan antara perusahaan/organisasi antara pegawai dengan pimpinan. Dalam Peraturan Pemerintah No.30 Tahun 2019. Kinerja PNS merupakan hasil kerja PNS yang dicapai pada organisasi/unit kerja sebagaimana dalam Sasaran Kerja Pegawai.

Mathis dan Jackson (dalam Suparno Eko Widodo, 2015:133) mengungkapkan hal-hal yang dapat mempengaruhi pencapaian suatu kinerja adalah:

- a. Kemampuan (*Ability*) yaitu kemampuan potensi dan kemampuan reality, kemampuan reality merupakan gabungan dari pengetahuan dan keterampilan.
- b. Motivasi (*Motivation*), setiap pegawai memiliki motivasi yang ada didalam dirinya untuk bekerja guna mencapai tujuannya.

Dalam melakukan pengukuran kinerja seorang pegawai menurut Sedarmayanti (dalam Suparno Eko Widodo, 2015: 134) meliputi :

- a. Prestasi Kerja yaitu hasil kerja karyawan/pegawai dalam menjalankan tugasnya, baik secara kualitas dan kuantitas.
- b. Keahlian merupakan kemampuan teknis seorang pegawai yang dimilikinya dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan.
- c. Perilaku merupakan tingkah laku serta sikap seorang karyawan/pegawai yang ada pada diri karyawan/pegawai dan di

bawa dalam mengemban tugas– tugasnya.

- d. Kepemimpinan yaitu kemampuan manajerial dan seni yang dapat memberikan pengaruh kepada pegawai lain untuk mengkoordinasikan setiap pekerjaan yang dibebankan secara cepat serta tepat, termasuk penentuan prioritas dan pengambilan keputusan.

2. Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan digunakan untuk meningkatkan kemampuan pegawai sehingga dengan meningkatnya kemampuan pegawai maka kinerja pegawai tersebut juga akan mengalami peningkatan hal ini sejalan dengan pendapat yang diungkapkan oleh Simanjuntak (dalam Suparno Eko Widodo, 2015:133), terkait hal yang mempengaruhi kinerja yaitu “Kualitas dan kemampuan pegawai terdiri dari mental, pendidikan dan pelatihan, sikap, motivasi serta etos kerja”. Sedangkan menurut Sedarmayanti (dalam Suparno Eko Widodo, 2015:134) salah satu faktor yang disebutkannya adalah Keahlian yaitu kemampuan teknis pegawai yang dimilikinya dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan. Berdasarkan Peraturan Pemerintah No.101 tahun2000 Pasal 1 ayat (1) menyebutkan bahwa : “Pendidikan dan Pelatihan Jabatan (Prajabatan) pegawai negeri sipil (PNS) yang disebut dengan pendidikan dan pelatihan(Diklat) merupakan proses penyelenggaraan belajar

dan mengajar dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan/keterampilan pegawai negeri sipil (PNS) dalam melaksanakan jabatannya”.

Perbedaan Pendidikan dan Pelatihan menurut Notoadmojo.1992 dalam DR. H. Hasan Basri dan DR. H. A Rusdiana (2015-32) apabila dilihat dari 1). Aspek pengembangan Kemampuan : Pendidikan bersifat menyeluruh (*Overall*) dan Pelatihan bersifat khusus (*Specific*); 2). Aspek Area Kemampuan: Pendidikan bersifat Kognitif, Apetif dan Psikomotor sedangkan Pelatihan hanya bersifat Psikomotor; 3).Aspek Jangka Waktu: Pendidikan Lebih lama (*Long time*) dan Pelatihan lebih sedikit/pendek (*Short time*); 4). Aspek Materi yang diberikan: Pendidikan Lebih Umum sedangkan Pelatihan Lebih Khusus.

3. Kompensasi

Kompensasi merupakan bentuk penghargaan dari instansi/organisasi kepada pegawai yang memiliki kinerja baik, kompensasi merupakan bagian yang penting dalam organisasi karena dengan pemberian kompensasi diharapkan setiap pegawai mampu meningkatkan kinerjanya hal ini sejalan dengan pendapat Simamora (2015:500) yang salah satu yang mempengaruhi kinerja adalah “faktor organisasi seperti faktor individual yang dapat mempengaruhi suatu kinerja pegawai seperti sumber daya instansi, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan

job design”. Terdapat 2 (dua) jenis kompensasi menurut Simamora (1995) dalam Priyono dan Marnis (2008:224-225) yaitu:

a. Kompensasi Finansial yang terdiri dari:

- 1). Kompensasi langsung seperti pemberian gaji, tunjangan, upah dan insentif atau yang berkaitan dengan uang.
- 2). Kompensasi tidak langsung seperti kesejahteraan yang diberikan oleh instansi/perusahaan kepada pegawai.

b. Kompensasi NonFinansial terdiri dari:

- 1). Kompensasi terkait dengan pekerjaan berupa pekerjaan, peluang akan pengakuan, promosi akan jabatan, tantangan, tanggungjawab dan perasaan akan pencapaian.
- 2). Kompensasi terkait dengan lingkungan pekerjaan berupa kebijakan yang sehat, supervisi yang kompeten, kondisi lingkungan yang nyaman, rekan/teman kerja yang menyenangkan, simbol status dan waktu luang.

4. Disiplin Kerja

Disiplin merupakan suatu sikap atau perilaku kesediaan pegawai dalam mentaati aturan yang berlaku, dalam melaksanakan pekerjaan setiap pegawai dituntut untuk menyelesaikannya dengan tepat waktu hal ini sejalan dengan pendapat Simamora (2015:500), kinerja pegawai dipengaruhi oleh 3 (tiga) faktor salah satunya adalah “Faktor psikologis, hal-hal pada faktor

individual yang dapat mempengaruhi suatu kinerja pegawai seperti motivasi, personal, persepsi, tingkah laku (*attitude*), serta pembelajaran”. Siagian (2014:305) menyatakan disiplin kerja merupakan bentuk pelatihan yang dilakukan untuk membentuk pengetahuan serta memperbaiki, perilaku serta sikap setiap pegawai yang berdampak pada keikhlasan dan kerelaan karyawan/pegawai mengerjakan semua tugas yang diberikan.

Malayu SP Hasibuan (2017:194-195)

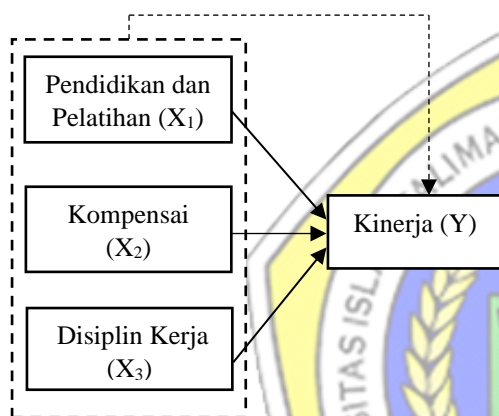
hal-hal yang menjadi pengaruh dalam disiplin kerja pegawai/karyawan dalam organisasi/perusahaan :

- a). Tujuan dan kemampuan yakni mampu mempengaruhi kedisiplinan pegawai dengan tujuan yang telah ditetapkan dan dicapai dengan jelas secara cukup menantang dan ideal;
- b). Teladan pimpinan yakni pemimpin harus berperan aktif dalam menentukan kedisiplinan pegawai;
- c). Balas jasa merupakan pemberian gaji dan kesejahteraan juga ikut mempengaruhi kedisiplinan;
- d). Keadilan dapat mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai;
- e). Waska (pengawasan melekat) merupakan tindakan efektif dan nyata dalam menerapkan kedisiplinan pegawai dalam instansi/perusahaan;
- f). Sanksi hukuman, pemberian sanksi hukuman mampu ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan pegawai;
- g). Ketegasan pimpinan dalam setiap tindakan akan dapat

mempengaruhi kedisiplinan pegawai; h). Hubungan kemanusiaan yang harmonis antar sesama pegawai mampu menciptakan disiplin yang baik setiap karyawan/pegawai.

Kerangka Pemikiran

Konsep dalam penelitian ini menganggap bahwa pendidikan dan pelatihan, kompensasi dan Disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Tinggi Banjarmasin.



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan tipe *Explanatory research* dengan tujuan untuk mengetahui keterkaitan hubungan antar 2 (dua) variabel maupun lebih. Sehingga Pada akhirnya hasil dari penelitian ini menguraikan hubungan sebab akibat/kausalitas dengan pengujian hipotesis antar setiap variabel.

Populasi yang ditetapkan daalam penelitian adalah semua pegawai Pengadilan Tinggi Banjarmasin sebanyak 69 orang. *probability sampling* digunakan dalam penentuan sampel pada penelitian

dengan teknik *Disproporionate Stratified Random Sampling*, dalam menentukan sample menggunakan rumus *Slovin* dengan batas kesalahan 10% atau dengan tingkat keakuratan 90% dari populasi 69 orang sehingga didapat sampel yang akan diambil sebanyak 41 orang dari 69 populasi atau 59% dari populasi. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data yaitu: observasi/ Tinjauan Lapangan, kuisisioner, Wawancara dan Dokumentasi/Kepustakaan.

Teknik analisa data yang digunakan adalah menggunakan statistik diskriptif serta statistik inferensial, dalam pengolahan data statistik dan pengujian hipotesis menggunakan software statistis yaitu SPSS Versi 23 dengan melakukan beberapa uji yaitu: Uji Instrument dan Uji Asumsi Klasik, Uji t (Pengaruh secara Parsial), dan Uji F (Pengaruh secara Simultan).

C. Hasil Dan Pembahasan

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden dibagi menjadi 5 (lima) yaitu:

a. Usia: usia responden didominasi oleh responden yang berusia 51–60 tahun sebanyak 19 responden (46,34%), kemudian dilanjutkan dengan responden dengan usia 31 – 40 tahun sebanyak 9 responden (21,95%), usia lebih dari 61 tahun sebanyak 8 responden (19,51%) dan responden yang berusia 41–50 tahun sebanyak 5 responden (12,20%);

b. Jenis Kelamin: Jumlah responden didominasi oleh jenis kelamin laki-laki sebanyak 24 responden (58,54%) dan berjenis kelamin perempuan sebanyak 17 responden (41,46%);

c. Pendidikan: Jumlah responden paling mendominasi responden dengan pendidikan Sarjana (S1) sebanyak 25 responden (60,98%), kemudian dilanjutkan dengan respondengn dengan pendidikan Magister (S2) sebanyak 11 responden (26,83%), respondengn dengan pendidikan SLTA/Sederajat sebanyak 4 responden (9,76%) dan yang paling kecil responden dengan pendidikan Doktor (S3) sebanyak 1 responden (2,44%);

d. Pangkat/Golongan: responden dengan pangkat dan golongan paling mendominasi responden dengan pangkat/golongan penata Tk.1 (III/d) sebanyak 12 responden (29,27%), kemudian pagkat/golongan pembina (IV/e) sebanyak 9 responden (21,95%), pangkat/golongan penata (III/c) sebanyak 6 responden (14,63%), pangkat/golongan penata muda Tk.1 (III/b) sebanyak 4 responden (9,76%), pangkat/golongan penata (IV/d) sebanyak 4 responden (9,76%), pangkat/golongan pembina (IV/a) sebanyak 3 responden (7,32 %), pangkat/golongan pengatur (II/c) sebanyak 1 responden (2,44%), pangkat/golongan penata muda (III/a) sebanyak 1 responden (2,44%), dan responden dengan pangkat/golongan

pembina Tk.1 (IV/b) sebanyak 1 responden (2,44%);

e. Penghasilan: responden dengan penghasilan paling mendominasi responden dengan penghasilan 10.000.000–15.000.000 sebanyak 18 responden (43,90%), kemudian responden dengan penghasilan lebih dari 30.000.000 sebanyak 13 responden (31,71%), respondengn dengan penghasilan dari 5.000.000 – 10.000.000 sebanyak 8 responden (19,51%), dan responden yang paling sedikit responden dengan penghasilan 15.000.000-20.000.000 sebanyak 2 responden (4,88%).

2. Deskripsi Data Variabel

Berdasarkan hasil data yang diolah melalui aplikasi SPSS mengenai uji analisis deskriptif diperoleh poisis kecenderungan atas jawaban yang diberikan oleh respondeng untuk masing-masing variabel Pendidikan dan Pelatihan jawaban responden berada pada posisi kecenderungan 26,58–28,39; variabel Kompensai responden berada pada posisi kecenderungan 27,04 – 28,71; variabel Disiplin kerja responden berada pada posisi kecenderungan 26,67 – 28,40; Variabel Kinerja responden berada pada posisi kecenderungan 26,97–28,73 yang berarti kesemua jawaban responden pada variabel tersebut berada pada kategori cukup baik.

3. Analisis Hasil Penelitian

a. Uji Instrumen

Uji instrumen diperlukan untuk mengetahui kehandalan atau ke validnya suatu instrumen yang dijadikan alat ukur dalam penelitian, Berikut uji yang dilakukan antara lain :

1. Uji Validitas Instrumen

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen menunjukkan variabel Pendidikan dan Pelatihan, Variabel Kompensasi, dan Variabel Disiplin Kerja menggunakan aplikasi SPSS, maka dapat diambil kesimpulan bahwa bahwa hasil uji validitas atas instrumen tersebut dinyatakan valid, hal ini dilihat dari nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada tabel hasil uji validitas dengan tingkat taraf 5%.

2. Uji Realibilitas Instrumen

Berdasarkan hasil uji reliabilitas instrumen menunjukkan variabel Pendidikan dan Pelatihan, Variabel Kompensasi, dan Variabel Disiplin Kerja menggunakan aplikasi SPSS, maka dapat diambil kesimpulan bahwa bahwa hasil uji reliabilitas atas instrumen tersebut dinyatakan reliabel, hal ini dapat dilihat dengan nilai *Alpha Cronbach's* masing-masing instrumen $>$ nilai standar *Alpha Cronbach's* yang digunakan yaitu 0,60.

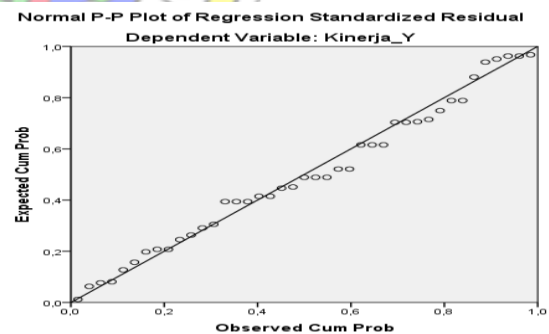
b. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan uji analisis atas hipotesa diperlukan beberapa uji sehingga regresi bersifat *BLUE* (*Best Linier*

Unbiased Estimator) yang menunjukkan hubungan yang signifikan. Adapun uji asumsi klasik yang digunakan adalah :

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas pada masing-masing variabel Pendidikan dan Pelatihan, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja menggunakan *Kolmogrove Smirnov Test* pada SPSS Versi 23 menunjukkan bahwa nilai *Asymp Sig* (2-tailed) untuk variabel Pendidikan dan Pelatihan yaitu $0,099 >$ dari 0,05, *Asymp Sig* (2-tailed) untuk variabel Kompensasi yaitu $0,200 >$ 0,05, *Asymp Sig* (2-tailed) untuk variabel Disiplin Kerja yaitu $0,090 >$ 0,05 dan *Asymp Sig* (2-tailed) untuk variabel Kinerja yaitu $0,139 >$ 0,05 sehingga semua data disimpulkan berdistribusi normal dan dinyatakan memenuhi syarat asumsi



Berdasarkan gambar grafik tersebut menunjukkan sebaran data berada disekitar garis diagonal yang mengikuti arah garis lurus diagonal, maka berdasarkan pendapat Ghozali (2007) dalam Erwani – tesis, apabila sebaran data menggambarkan mengikuti garis diagonal maka distribusi data disimpulkan berdistribusi normal.

2. Uji Linieritas

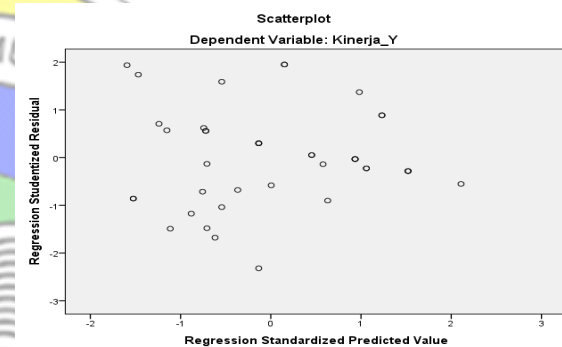
Menurut hasil uji linieritas menggunakan SPSS versi.23 berdasarkan tabel anova maka dapat diketahui bahwa nilai sig. *Linierity* masing-masing variabel bebas < dari 0,05 hal ini dapat diketahui bahwa nilai untuk masing-masing variabel bebas yaitu variabel Pendidikan dan Pelatihan nilai sig.*Linierity* sebesar 0,000<0,05, variabel Kompensasi nilai sig.*Linierity* sebesar 0,001<0,05 dan variabel Disiplin Kerja nilai sig. *Deviation From Linierity* sebesar 0,000<0,05 sehingga ketiga variabel bebas tersebut linier terhadap variabel terikat (kinerja).

3. Uji Multikoleniaritas

Menurut hasil uji multikoleniaritas menggunakan SPSS versi.23 menunjukkan bahwa variabel bebas/independen dengan variabel terikat atau dependen tidak terdapat masalah multikoleniaritas hal ini ditunjukkan nilai *Tolerance Value* lebih dari 0,01 dan nilai VIF (*Varian Inflation Faktor*) kurang dari 10 yaitu pada variabel pendidikan dan pelatihan nilai *Tolerance Value* 0,809 \geq 0,01 dan nilai VIF (*Varian Inflation Faktor*) 1,236 \leq 10, Pada variabel kompensasi nilai *Tolerance Value* 0,923 \geq 0,01 dan nilai VIF (*Varian Inflation Faktor*) 1,084 \leq 10, pada variabel disiplin kerja nilai *Tolerance Value* 0,791 \geq 0,01 dan nilai VIF (*Varian Inflation Faktor*) 1,265 \leq 10.

4. Uji Heteroskedastisitas

Menurut hasil uji heteroskedastisitas menggunakan SPSS versi.23 berdasarkan gambar *Scatterplot* menunjukkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas terhadap variabel pendidikan dan pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja terhadap variabel kinerja, sebagaimana titik-titik yang menyebar pada gambar *Scatterplot* dan pada sumbu Y angka dibawah 0 dan tidak terbentuknya titik-titik pada suatu pola tertentu.



c. Analisis Regresi

Berdasarkan hasil uji regresi menggunakan SPSS Versi 23 maka dihasilkan rumus fungsi atau persamaan yaitu:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

$$Y = -3.291 + 0,249 X_1 + 0,294 X_2 + 0,585 X_3 + e$$

Hasil Uji Regresi ketiga variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat, hal dapat diketahui nilai sig. masing-masing variabel bebas yaitu $X_1=0,0013$, $X_2=0,005$ dan $X_3=0,000$ lebih < nilai sig. $\alpha=0,05$ dan nilai t_{hitung} masing-masing variabel bebas yaitu $X_1=2,600$, $X_2=3,013$, dan $X_3=5.725 >$

$t_{tabel} = 2,02619$. Hasil regresi tersebut juga menunjukkan bahwa nilai *R Square* sebesar 0,708 yang berarti 70,8% variabel terikat dipengaruhi oleh masing-masing variabel bebas dan sisanya sebesar 29,2% merupakan pengaruh atau kontribusi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil regresi juga menunjukkan bahwa nilai *Koefisien Regresi*(b) pada tabel tersebut untuk masing-masing variabel bebas apabila nilai untuk variabel pendidikan dan pelatihan (X1) dengan variabel kinerja (Y) sebesar 0,249 dapat diartikan bahwa setiap kenaikan 1 (satu) satuan variabel pendidikan dan pelatihan maka akan meningkatkan variabel kinerja sebesar 0,249; untuk variabel kompensasi (X2) dengan variabel kinerja (Y) sebesar 0,294 dapat diartikan bahwa setiap kenaikan 1 (satu) satuan variabel kompensasi maka akan meningkatkan variabel kinerja sebesar 0,294 dan untuk variabel disiplin kerja (X3) dengan variabel kinerja (Y) sebesar 0,585 dapat diartikan bahwa setiap kenaikan 1 (satu) satuan variabel disiplin kerja maka akan meningkatkan variabel kinerja sebesar 0,585.

d. Pengujian Hipotesis

1. Uji t (Pengaruh secara Parsial)

Dari uji t dapat diketahui bahwa masing-masing variabel bebas yang diteliti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat, hal tersebut dapat diketahui

dari nilai prob. $t_{hitung} (Sig.) > t_{tabel}$ dan p value $Sig. < \alpha = 0,05$, yaitu: 1). Pendidikan dan Pelatihan dengan nilai $t_{hitung} 2,600$ dan p value sig. 0,013 sehingga $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} ($2,600 > 2,02619$) dan p value sig. lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,013 < 0,05$); 2). 1). Kompensasi dengan nilai $t_{hitung} 3,013$ dan p value sig. 0,005 sehingga $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} ($3,013 > 2,02619$) dan p value sig. $<$ dari $\alpha = 0,05$ ($0,005 < 0,05$); 3). Disiplin Kerja dengan nilai $t_{hitung} 5,725$ dan p value sig. 0,013 sehingga $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} ($5,725 > 2,02619$) dan p value sig. $<$ dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$).

2. Uji F (Pengaruh secara Simultan)

Dari uji F dapat diketahui bahwa seluruh variabel bebas yang diteliti memiliki pengaruh secara bersamaan terhadap variabel terikat, hal tersebut dapat diketahui dari nilai $F_{hitung} >$ dari F_{Tabel} ($f_{hitung} 29,841 > 2,02619$ (f_{tabel})) dan nilai $Sig. < \alpha = 0,05$ (nilai (Sig.) $0,000 < \alpha = 0,05$).

4. Pembahasan

a. Pengaruh Variabel Pendidikan dan Pelatihan (X1) terhadap Kinerja (Y) Pegawai Pengadilan Tinggi Banjarmasin.

Pendidikan dan pelatihan merupakan proses belajar untuk meningkatkan keahlian dan pengetahuan dimana keahlian dan pengetahuan setiap pegawai untuk mengerjakan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan. Dari hasil uji pada aplikasi SPSS menunjukkan

pengaruh yang signifikan antara variabel Pendidikan dan Pelatihan terhadap kinerja pegawai Pengadilan Tinggi Banjarmasin yang dapat diketahui dari nilai $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} ($2,600 > 2,02619$) dan p value sig. $<$ dari $\alpha=0,05$ ($0,013 < 0,05$), sehingga hipotesis yang dibuat dinyatakan terbukti dan diterima yang berarti semakin tinggi pendidikan dan pelatihan yang dimiliki atau diikuti oleh pegawai maka semakin tinggi juga kinerja pegawai tersebut, sebagaimana yang tertuang dalam Peraturan Pemerintah No.101 tahun 2000 tujuan dari pendidikan dan pelatihan agar Pegawai Negeri Sipil dapat meningkatkan kemampuan dan mengembangkan kompetensi dalam melaksanakan jabatannya, dan menurut Michael R Carrel et al (1995) dalam DR. H. Hasan Basri dan DR. H. A Rusdiana (2015-32) yang menyebutkan tujuan dari pendidikan dan pelatihan salah satunya adalah memperbaiki kinerja serta hasil tersebut juga konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan Lyly Yani (2015) dan Erwani (2019).

b. Pengaruh Variabel Kompensasi (X2) terhadap Kinerja (Y) Pegawai Pengadilan Tinggi Banjarmasin.

Kompensasi merupakan reward/balas jasa yang diberikan setiap instansi kepada pegawai baik itu langsung/tidak langsung baik terkait pekerjaan maupun lingkungan pekerjaan, dari hasil uji pada aplikasi SPSS menunjukkan pengaruh yang signifikan

variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai Pengadilan Tinggi Banjarmasin yang dapat diketahui dari nilai $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} ($3,013 > 2,02619$) dan p value sig. $<$ dari $\alpha=0,05$ ($0,005 < 0,05$) sehingga hipotesis yang dibuat dinyatakan terbukti dan diterima yang berarti semakin besar dan tinggi kompensasi yang diberikan oleh instansi Mahkamah Agung RI maka semakin tinggi juga kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai. sebagaimana pendapat Sedarmayanti (2011:239) yang mengungkapkan, kompensasi adalah apa saja yang di terima setiap karyawan sebagai bentuk penghargaan atas hasil kerja. Hasil penelitian ini juga konsisten dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muhammad Yahya (2015) Erwani (2019).

c. Pengaruh Variabel Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja (Y) Pegawai Pengadilan Tinggi Banjarmasin.

Disiplin kerja merupakan sikap setiap orang dalam menaati dan mematuhi setiap aturan yang telah dibuat instansi, dari hasil uji pada aplikasi SPSS menunjukkan pengaruh yang signifikan variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Pengadilan Tinggi Banjarmasin yang dapat diketahui dari nilai $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} ($5,725 > 2,02619$) dan p value sig. $<$ dari $\alpha=0,05$ ($0,000 < 0,05$), sehingga hipotesis yang dibuat dinyatakan terbukti dan diterima yang berarti Artinya semakin tinggi disiplin kerja pegawai maka semakin tinggi juga kinerja yang ditunjukkan

oleh pegawai, sebagaimana pendapat dari Handoko (2001) dalam Sinambela (2016:334) mengungkapkan disiplin merupakan kesediaan pegawai yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan yang berlaku dalam instansi, Hasil penelitian ini juga konsisten dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Henri Hartanti SP (2018) dan Tarmo (2008)

d. Pengaruh Variabel Pendidikan dan Pelatihan (X1), Kompensasi (X2) dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja (Y) Pegawai Pengadilan Tinggi Banjarmasin.

Pendidikan Dan Pelatihan, Kompensasi serta Disiplin Kerja merupakan hal yang berpengaruh terhadap kinerja seorang pegawai, dengan pendidikan dan pelatihan pegawai diharapkan mampu meningkatkan kinerja, dengan kinerja yang meningkat maka organisasi dapat memberikan kompensasi kepada pegawai sehingga disiplin kerja dapat meningkat. Dari hasil uji pada aplikasi SPSS uji Anova terdapat nilai $f_{hitung} >$ dari f_{tabel} ($29,841 > 2,02619$) atau nilai $(Sig.) <$ dari $\alpha=0,05$ ($0,000 < \alpha=0,05$), hal ini membuktikan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pengadilan Tinggi Banjarmasin secara simultan (bersama-sama) sehingga hipotesis yang dibuat dinyatakan terbukti dan diterima. Artinya semakin tinggi

pendidikan dan pelatihan, semakin besar dan tinggi kompensasi yang diberikan dan semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi juga kinerja yang ditunjukkan pegawai Pengadilan Tinggi. Sebagaimana pendapat dari Simanjuntak (dalam Suparno Eko Widodo, 2015-133) yang menyebutkan hal-hal yang dapat mempengaruhi kinerja salah satunya kualitas dan kemampuan pegawai, Harbani Pasalong (2010:186) yang menyebutkan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja salah satunya kompensasi dan pendapat Malayu SP Hasibuan (2017:194-195) yang menyebutkan balas jasa merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja.

D. Kesimpulan

1. Pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pengadilan Tinggi Banjarmasin yang berarti tingkat pendidikan dan pelatihan memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai Pengadilan Tinggi Banjarmasin.
2. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pengadilan Tinggi Banjarmasin hal ini ditunjukkan yang berarti kompensasi yang diberikan oleh instansi kepada pegawai mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Tinggi Banjarmasin.

3. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pengadilan Tinggi Banjarmasin hal ini dapat yang berarti dengan disiplin kerja pegawai yang tinggi mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai Pengadilan Tinggi Banjarmasin.
4. Pendidikan dan pelatihan, kompensasi serta disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pengadilan Tinggi Banjarmasin secara simultan yang berarti semakin tinggi pendidikan dan pelatihan, semakin tinggi kompensasi yang diberikan dan semakin tinggi disiplin kerja maka mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai Pengadilan Tinggi Banjarmasin.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Burhannudin, B., Zainul, M & Harlie, M. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin*. Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurshp Vol.8 No.2 Juni 2019, Hal.191-206. (<https://scholar.google.co.id>). akses tanggal 16/04/2020.
- Edison, Emron., Anwar, Yohny., dan Komariyah, Imas. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Erwani. (2019). *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Promosi Pegawai Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Di Pengadilan Tinggi Agama Kalimantan Selatan)*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pancasetia Banjarmasin.
- Gatot. 2014. *Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pelatihan, Pola Karir terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Gunungkidul*. Tesis Tidak Diterbitkan. Yogyakarta: UPN Veteran.
- Hardani, Auliya, Nur Hikmatul., Andriani, Helmina., Fardani, Roushandy Asri., Ustiawaty, Jumari., Utami, Evi Fatmi., Sukmana, Dhika Juliana. dan Istiqomah, Ria Rahmatul. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Yogyakarta: CV. Pustaka Karya Group.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedelapan. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P., H., Drs. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Cetakan Kedelapan Belas. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Junaidi. (2010). *Titik Persentase Distribusi T & Titik Persentase Distribusi F*. (<http://junaidichaniago.wordpress.com>) . akses tanggal 17/04/2020.
- Mahkamah Agung RI. (2015). *Keputusan Ketua Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor: 177/KMA/SK/XII/2015 Tentang Tunjangan Khusus Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Mahkamah Agung Dan Badan Peradilan Yang Berada Di Bawahnya*. Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Edisi 11*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.

- Mukhlisoh, Nihayatul. 2008. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Swasta Kecamatan Bulakamba Brebes. Tesis. Program Studi Manajemen Pendidikan.* Universitas Negeri Semarang.
- Pemerintah Republik Indonesia (2000) *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000 tentang Diklat Jabatan Pegawai Negeri Sipil, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4019.* Jakarta.
- Pemerintah Republik Indonesia. (1994). *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 1994 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3545.* Jakarta.
- Pemerintah Republik Indonesia. (2012). *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 tahun 2012 tentang Hak Keuangan dan Fasilitas Hakim Yang Berada Di Bawah Mahkamah Agung, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 213.* Jakarta.
- Priyono, dan Marnis. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* (2008). Surabaya: Zifatama Publisher.
- Rivai, Veithal dan Basri, *Perfomanse Appraisal: Sistem yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Siagian, P Sondang. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinungan. 2012. *Produktivitas Apa dan Bagaimana.* Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sobirin, Achmad. MBA, Ph.D. *Konsep Dasar Kinerja dan Manajemen Kinerja. Modul 1*(http://repository.ut.ac.id/3839/1/EKM_A5320-M1.pdf). akses tanggal 16/04/2020.
- Sondole, Erlis Milta Rin., Nelwan, Olivia Syanne., Palandeng, Indrie Debbie. (2015). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero) Unit Pemasaran VII, Terminal BBM Bitung.* Jurnal EMBA. Vol.3 No.3 Sept. 2015, Hal.650-659.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif R & D.* Jakarta: Alfabeta.
- Undang - Undang Republik Indonesia. (1974). *Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok - Pokok Kepegawaian, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3041.* Jakarta.
- Undang - Undang Republik Indonesia. (1999). *Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok - Pokok Kepegawaian, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3890.* Jakarta.
- Widodo, Suparno Eko.2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta. Pustaka Pelajar.
- Yahya, Muhammad. (2015), *Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja (Studi Kasus pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Aceh Utara).* Universitas Terbuka Jakarta.
- Yani, Lyly. (2015), *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan (DPKKD) Kabupaten Simeuleu.* Universitas Terbuka Jakarta.