

Jurnal Solidaritas FISIP UNISRI		p-ISSN:
Vol. 7 No. 2, Tahun 2023, Halaman (1-14)		e-ISSN:

Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Teknis Pengelolaan Aset Terhadap Peningkatan Kompetensi Pegawai Di Pemerintah Kota Surakarta

The Effect of Asset Management Technical Education and Training on Improving Employee Competence in Surakarta Government in 2022

**Lola Febi Roesmilia¹, Dr.Aris Tri Haryanto,M.Si²,
Dra.Damayanti Suhita,M.Si³**

Prodi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik
Universitas Slamet Riyadi Surakarta

lola3febi@gmail.com, aristhyt@yahoo.com, diekatik@gmail.com

Abstrak

Penelitian yang dilakukan bertujuan untuk menganalisis pengaruh pendidikan dan pelatihan teknis pengelolaan aset terhadap peningkatan kompetensi pegawai di Pemerintah Kota Surakarta Tahun 2022. Metode penelitian yang dilakukan adalah metode kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif hubungan kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil di organisasi perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Kota Surakarta yang mengikuti pelatihan teknis pengelolaan aset Tahun 2022. Teknik dalam pengambilan sampel menggunakan teknik sampel total dengan sampel sebanyak 36 responden. Metode yang digunakan dalam mengumpulkan data penelitian ini ,yaitu metode kuisioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah pengujian secara statistik dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa pendidikan berpengaruh sangat kuat terhadap peningkatan kompetensi pegawai di Pemerintah Kota Surakarta Tahun 2022, sedangkan pelatihan berpengaruh rendah terhadap peningkatan kompetensi pegawai di Pemerintah Kota Surakarta Tahun 2022. Pendidikan dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kompetensi pegawai di Pemerintah Kota Surakarta Tahun 2022 dengan nilai Fhitung sebesar 25,170. Sedangkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,604 artinya menunjukkan 60,4% variabel peningkatan kompetensi pegawai dapat dijelaskan oleh variabel pendidikan dan pelatihan teknis pengelolaan aset sedangkan sisanya sebesar 39,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Pendidikan, Pelatihan Pengelolaan Aset, Kompetensi

Abstract

The research conducted aims to analyze the effect of asset management technical education and training on improving employee competence in the Surakarta Government in 2022. The research method carried out is a quantitative method with a type of associative research of causal relationships. The population in this study is civil servants in regional apparatus organizations within the Surakarta Government who attended technical training on asset management in 2022. The technique used in sampling uses a total sample technique with a sample of 36 respondents. The method used in collecting this research data is the questionnaire method. The data analysis techniques used are statistical testing with validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis tests, t tests, F tests, and determination coefficient tests. Based on the results of the research obtained, it can be concluded that education has a very strong effect on increasing employee competence in the Surakarta Government in 2022, while training has a low effect on increasing employee competence in the Surakarta Government in 2022. Education and training together have a significant effect on increasing the competence of employees in the Surakarta Government in 2022 with a F calculate value of 25,170. While the value of the coefficient of determination of 0.604 means that it shows that 60.4% of the variable of increasing employee competence can be explained by the variable of education and technical training in asset management, while the remaining 39.6% is influenced by other variables that are not included in this study.

Keywords : Education, Asset Management Training, Competency

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi kemajuan teknologi dan persaingan yang semakin ketat mendorong instansi pemerintah dalam memperbaiki kualitas sumberdaya manusianya guna memenuhi tuntutan dan tantangan pekerjaan yang dilakukan. Sumber daya manusia berperan penting menjadi aspek yang menunjukkan keberhasilan instansi dalam mencapai tujuan disetiap kegiatannya. Meskipun telah tersedia sarana dan prasarana penunjang kegiatan maupun sistem yang telah tersusun secara terencana, namun tanpa adanya dukungan sumberdaya manusia mengoptimalkan kemampuan sesuai bidang yang ditangani maka sumberdaya lain tidak mampu mendukung pekerjaan dengan baik. Berhasil tidaknya tugas dan fungsi yang dilaksanakan bergantung pada

kemampuan yang dimiliki sumberdaya manusia dalam mengelola sistem sarana dan prasarana yang ada agar dapat secara terus menerus ditingkatkan sesuai dengan perkembangan kebutuhan instansi. Maka dalam menghadapi kebutuhan yang semakin berkembang dibutuhkan pegawai yang berpengetahuan, memiliki kompetensi sesuai dengan bidang yang dijalaninya serta mampu menyesuaikan diri dengan bidang pekerjaan yang semakin luas guna menghasilkan kualitas pelayanan yang diharapkan masyarakat sebagai sasaran dan tujuan organisasi yang akan dicapai. Dalam peranannya demikian kompetensi pegawai sangat menentukan efisiensi dan efektivitas pelayanan publik yang dilakukan dalam penyelenggaraan pemerintahan.

Kompetensi melukiskan karakte

ristik pengetahuan, keterampilan, perilaku dan pengalaman untuk melakukan suatu pekerjaan atau peran tertentu secara efektif (Wirawan, 2009:9). Pengetahuan berkaitan dengan bagaimana pegawai melaksanakan tugas dan fungsinya sesuai dengan informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang tertentu berdasarkan pengalamannya, sedangkan keterampilan adalah keahlian yang dimiliki pegawai guna mendukung bidang pekerjaan yang ditanganinya serta sikap kerja pegawai adalah sikap individu terhadap pekerjaan yang dijalani baik ditunjukkan dengan mengelola cara berpikir dan semangat kerja yang tinggi di lingkungan kerja. Sehingga dalam mengoptimalkan kompetensi tersebut perlu disusun suatu program peningkatan kompetensi pegawai sebagai upaya instansi dalam mengembangkan kompetensi yang dimiliki pegawai agar pegawai lebih siap menghadapi tanggungjawab yang dipercayakan kepadanya. Program yang dijalankan guna meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawainya pada pekerjaan sekarang maupun di masa mendatang. Agar program dapat terlaksana sesuai dengan sasaran yang ingin dicapai maka program harus disusun sesuai jabatan dan kompetensi yang dibutuhkan oleh pegawai baru atau lama. Salah satu bentuk program peningkatan kompetensi yang dilaksanakan melalui pendidikan dan pelatihan. Pelatihan teknis merupakan pelatihan yang dilaksanakan guna mencapai persyaratan kompetensi bidang tertentu seperti komputer, aset, barang dan jasa, sedangkan pelatihan fungsional

merupakan pelatihan yang dilaksanakan guna mencapai persyaratan di jenjang jabatan fungsionalnya. Dalam penelitian ini, yang menjadi obyek penelitian adalah pendidikan dan pelatihan teknis pengelolaan aset. Pendidikan merupakan latar belakang jenjang atau spesialisasi yang pernah ditempuh pegawai guna mencapai persyaratan kerja dan mendukung keberlangsungan pekerjaan yang ditangani sekarang. Sedangkan pelatihan teknis adalah pelatihan yang dilaksanakan guna mencapai persyaratan kompetensi pelaksana teknis di bidang aset daerah. Aset daerah menjadi salah satu unsur penting dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah dan pelayanan kepada masyarakat. Aset daerah sebagai sumber daya lokal perlu dimanfaatkan secara optimal sehingga pengelola aset harus memiliki pemahaman yang luas agar aset yang dimiliki bukan hanya dikelola sebatas inventarisasi saja melainkan pegawai juga harus memahami penuh konsep pengelolaan aset daerah yang transparan, efisien, akuntabel guna menunjang operasional jalannya pemerintahan daerah sesuai perundang-undangan yang berlaku.

Program pendidikan dan pelatihan teknis pengelolaan aset ini diselenggarakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Surakarta sebagai organisasi publik yang mempunyai tugas pokok dan fungsi penunjang melakukan pembinaan dan pelaksanaan tugas, pemantauan, evaluasi dan pelaporan terkait kepegawaian, pendidikan dan pelatihan

n bagi pegawai negeri sipil di satuan organisasi perangkat daerah. Salah satu yang telah dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Surakarta adalah pelatihan teknis pengelolaan aset pada Tahun 2022.

Berdasarkan hasil pra survey ditemukan beberapa masalah terkait kompetensi pegawai, antara lain sebagai berikut :

- 1.Keterampilan teknis yang dimiliki pegawai kurang optimal dikarenakan masih terdapat ASN yang belum mengikuti program pelatihan sesuai bidang pekerjaan yang ditangani.
- 2.Kemampuan dalam menjalankan bidang tugas yang dijalani serta mencari solusi atas permasalahan yang dihadapi.
- 3.Masih adanya penempatan kerja yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan disebabkan penempatan kerja didasarkan pada keputusan pimpinan sehingga menghambat peningkatan kompetensi pegawai.

Maka pentingnya penelitian ini dilakukan agar dapat menjadi bahan pertimbangan Pemerintah Kota Surakarta untuk lebih meningkatkan kompetensi pegawai sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki dan mengoptimalkan keterampilan dan kemampuan pegawai yang dimiliki agar lebih relevan dengan kebutuhan bidang tugas pengelola aset yang

dijalani melalui program pelatihan teknis pengelolaan aset.

Hal yang menarik dari penelitian ini adalah peningkatan kompetensi pegawai merupakan upaya pemenuhan kebutuhan kompetensi pegawai dan pegawai mempunyai hak dan kesempatan untuk diikutsertakan dalam peningkatan kompetensi. Peningkatan kompetensi juga bertujuan untuk mencapai persyaratan kompetensi teknis yang dibutuhkan pegawai pengelola aset daerah dalam menjalankan peran tugas dan fungsinya sesuai dengan jenjang jabatan teknis yang dimiliki. Pengelola aset diharapkan mampu berperan baik sebagai aparatur yang berakhlak, kompeten, adaptif, profesional, sadar akan tanggungjawab sebagai pelayan publik sesuai dengan peraturan dan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Maka diperlukan informasi mengenai pendidikan dan pelatihan teknis pengelolaan aset yang telah dilaksanakan pada Tahun 2022 di instansi tersebut guna menganalisis sejauh mana pendidikan dan pelatihan teknis pengelolaan aset yang dilaksanakan mampu meningkatkan kompetensi pegawai.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Teknis Pengelolaan Aset terhadap Peningkatan Kompetensi Pegawai Di Pemerintah Kota Surakarta Tahun 2022"

METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan adalah metode kuantitatif dengan menggunakan penelitian asosiatif hubungan kausal. Penelitian asosiatif yaitu penelitian yang menanyakan hubungan antar dua variabel atau lebih dan terdapat variabel independen (yang mempengaruhi) dan variabel dependen atau yang dipengaruhi (Sugiyono,2021). Populasi merupakan cakupan yang digunakan oleh peneliti untuk menganalisis dan mengambil kesimpulan maka yang menjadi sasaran populasi dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil di organisasi perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Kota Surakarta yang mengikuti pelatihan teknis pengelolaan aset Tahun 2022. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Apabila populasi besar dan peneliti tidak memungkinkan mempelajari semua yang ada pada populasi misalnya keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Dalam penelitian ini teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel menggunakan sampel total. Sampel total adalah teknik pengambilan sampel dimana keseluruhan populasi dijadikan sampel sebagai responden pemberi informasi (Sugiyono,2021). Besarnya sampel yang digunakan

dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil di organisasi perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Kota Surakarta yang mengikuti pelatihan teknis pengelolaan aset Tahun 2022 yang berjumlah 36 peserta. Dalam memperoleh data yang digunakan guna mendukung penelitian yang dilakukan dengan menyebarkan kuesioner oleh peserta yang sudah melakukan pelatihan teknis pengelolaan aset Tahun 2022. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi : Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Analisis Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, Uji Koefisien Determinasi. Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau tidaknya suatu kuesioner penelitian. Kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan yang ada pada kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel untuk degree of freedom (df)= n-2, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Uji reliabilitas adalah pengukuran kuesioner penelitian untuk menguji konsistensi data yang dimiliki dalam jangka waktu tertentu, yakni untuk mengetahui sejauh apa pengukuran yang digunakan dapat diandalkan atau dipercaya. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Cornbach Alpha (α) yaitu jika memberikan nilai Cornbach Alpha > 0,70. Analisis regresi linear

berganda digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil dari analisis regresi linear berganda akan menguji seberapa besar pengaruh pendidikan dan pelatihan teknis pengelolaan aset terhadap peningkatan kompetensi pegawai. Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan semuanya mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji t digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dengan (sig 0,05). Uji Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi model terkait. Dalam penelitian ini koefisien determinasi yang digunakan yaitu nilai R Square yang menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang sisanya tidak dapat dijelaskan menjadi bagian dari variabel lain diluar model yang diteliti (Ghozali,2018).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Analisa Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil pengujian analisis regresi linier berganda

diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = 17,579 + 0,867X_1 + 0,238X_2 + \varepsilon$$

Maka :

- Nilai konstanta (α) sebesar 17,579 artinya apabila variabel Pendidikan (X_1) dan variabel Pelatihan (X_2) memiliki nilai sama dengan nol (0) maka variabel Peningkatan Kompetensi Pegawai (Y) sebesar 17,579.
- Nilai b_1 sebesar 0,867 dengan nilai positif artinya setiap peningkatan Pendidikan sebesar 1 kali maka Peningkatan Kompetensi Pegawai akan meningkat 0,867 dengan asumsi variabel lain konstan. Nilai 0,867 dalam nilai interval koefisien terdapat pada nilai 0,80-1,000 sehingga tingkat hubungan termasuk sangat kuat.
- Nilai b_2 sebesar 0,238 dengan nilai positif artinya setiap peningkatan Pelatihan Teknis Pengelolaan Aset sebesar 1 kali maka Peningkatan Kompetensi Pegawai akan meningkat 0,238 dengan asumsi variabel lain konstan. Nilai 0,238 dalam nilai interval koefisien terdapat pada nilai 0,20-0,399 sehingga tingkat hubungan termasuk rendah.

Maka dapat disimpulkan bahwa variabel yang paling berpengaruh terhadap Peningkatan Kompetensi Pegawai di Pemerintah Kota Surakarta adalah variabel Pelatihan Teknis Pengelolaan Aset. Karena

0,867 > 0,238 artinya bahwa Pendidikan berpengaruh sangat kuat terhadap Peningkatan Kompetensi Pegawai di Pemerintah Kota Surakarta Tahun 2022.

2. Uji F

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan nilai nilai Fhitung sebesar 25,170 dengan Ftabel 3,28 artinya Fhitung > Ftabel sehingga H0 ditolak dan Ha diterima maka dapat dinyatakan bahwa Pendidikan dan Pelatihan Teknis Pengelolaan Aset secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel Peningkatan Kompetensi Pegawai di Pemerintah Kota Surakarta Tahun 2022 secara signifikan.

3. Uji t

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan nilai thitung :

a. Variabel Pendidikan (X1) nilai thitung sebesar 5,837 yang artinya thitung > ttabel atau (5,837 > 2,035) maka H0 ditolak dan Ha diterima sehingga disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan Pendidikan (X1) terhadap Peningkatan Kompetensi Pegawai (Y).

b. Variabel Pelatihan Teknis Pengelolaan Aset (X2) nilai thitung sebesar 1,851 yang artinya thitung < ttabel (1,851 < 2,035) dan tingkat signifikan sebesar ,011 > 0,05 maka H0 diterima dan Ha ditolak sehingga disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan Pelatihan Teknis Pengelolaan Aset (X2)

terhadap Peningkatan Kompetensi Pegawai (Y).

4. Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa koefisien determinasi (RSquare) sebesar ,604 artinya menunjukkan 60,4% pengaruh variabel Peningkatan Kompetensi Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Pendidikan dan Pelatihan Teknis Pengelolaan Aset. Sedangkan sisanya (100% - 60,4%) = 39,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Pendidikan Terhadap Peningkatan Kompetensi Pegawai di Pemerintah Kota Surakarta Tahun 2022.

Pendidikan menurut Wirawan (2016) merupakan kegiatan seseorang dalam mengembangkan kemampuan, sikap, dan tingkah lakunya. Kemampuan, sikap dan tingkat laku seseorang perlu dibentuk dan selalu ditingkatkan dalam mencapai pelaksanaan tugas dengan baik. Pendidikan juga dapat diartikan sebagai tingkatan/jenjang yang pernah ditempuh seorang pegawai baik formal maupun informal. Pendidikan juga menjadi syarat dalam penerimaan pegawai baik organisasi pemerintah maupun swasta sesuai dengan formasi

kebutuhan dan keahlian yang dimiliki pegawai. Dalam penelitian ini pendidikan juga berpengaruh terhadap peningkatan kompetensi pegawai. Kompetensi pegawai tidak akan meningkat apabila pegawai kurang dibekali pengetahuan yang salah satunya melalui pendidikan formal yang pernah ditempuh maupun informal baik dalam bentuk bimbingan(mentoring)/interaksi dengan pimpinan atau yang berpengalaman di bidangnya dan pengalaman kerja sebagai upaya menambah wawasan yang dimiliki. Semakin lama pegawai memegang tanggungjawab di bidang tersebut maka semakin luas dan berkompeten pegawai tersebut dibidangnya. Namun dalam mengoptimalkan tujuan organisasi yang dicapai, pegawai yang baru diangkat atau dipindahkan ke bidang yang belum pernah didalaminya pendidikan menjadi faktor yang lebih berpengaruh kepada status pekerjaan atau profesi pegawai tanpa melihat apakah pegawai tersebut memiliki keahlian dibidangnya maupun tidak karena tuntutan kebutuhan jabatan di instansi guna mengoptimalkan pelaksanaan tugas di lingkungan kerja organisasi.

Berdasarkan hasil pengujian analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel

pendidikan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kompetensi pegawai dibuktikan dari hasil uji t diperoleh nilai t hitung sebesar 5,837 dengan t tabel 2,035 yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ Maka dapat dinyatakan bahwa variabel pendidikan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kompetensi pegawai di Pemerintah Kota Surakarta Tahun 2022.

2. Pengaruh Pelatihan Teknis Pengelolaan Aset Terhadap Peningkatan Kompetensi Pegawai di Pemerintah Kota Surakarta Tahun 2022

Pelatihan teknis pengelolaan aset mempengaruhi peningkatan keterampilan yang menjadi bagian dari kompetensi yang dimiliki pegawai. Peningkatan tersebut guna mencapai efektivitas pegawai maupun lingkungan kerja sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Pegawai yang menghadapi pekerjaan baru atau pekerjaan lama yang didalaminya memerlukan adanya tambahan keterampilan dalam mendukung pelaksanaan tugas-tugas teknisnya menjadi lebih baik maupun beradaptasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab di lingkungan kerja yang berbeda sehingga pelatihan membekali pegawai dalam proses pengembangan kompetensi yang ada pada dirinya. Karena semakin luasnya

tuntutan pekerjaan yang dihadapi, pegawai dituntut pula untuk lebih menguasai dan ahli di bidang pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya pada organisasi. Pengelolaan aset daerah merupakan tanggungjawab yang kompleks meliputi proses merencanakan kebutuhan aset, mendapatkan, menginventarisasikan, menilai, mengoperasikan, memelihara, memperbaharui hingga aset tersebut dialihkan. Namun, dalam mencapai sasaran peningkatan kompetensi dan keikutsertaan mengikuti jenis pelatihan sesuai dengan kebutuhan jabatan dan kompetensi pegawai pada penelitian ini bahwa pelatihan teknis pengelolaan aset tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kompetensi pegawai jika setelah pelaksanaan pelatihan teknis dilakukan pegawai kurang merasakan manfaat atas tambahan keterampilan yang diikutinya dan pegawai kurang diberdayakan oleh lingkungan kerjanya sehingga kompetensi yang dimiliki pegawai tidak mengalami peningkatan.

Berdasarkan hasil pengujian analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel pelatihan teknis pengelolaan aset tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan

kompetensi pegawai dengan nilai t hitung sebesar 1,851 dan t tabel 2,035 artinya t hitung $<$ t tabel. Maka dapat dinyatakan bahwa variabel pelatihan teknis pengelolaan aset tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kompetensi pegawai di Pemerintah Kota Surakarta Tahun 2022.

3. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Teknis Pengelolaan Aset Terhadap Peningkatan Kompetensi Pegawai di Pemerintah Kota Surakarta Tahun 2022

Peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi faktor keberhasilan organisasi mencapai tujuan yang telah direncanakan. Peningkatan kualitas sumberdaya manusia yang diarahkan pada upaya peningkatan sikap yang mengedepankan kepentingan masyarakat sebagai pengguna jasa, peningkatan kompetensi teknis, peningkatan efisiensi, efektivitas dan kualitas pelaksanaan tugas dengan penuh tanggungjawab yang disesuaikan dengan lingkungan kerjanya masing-masing menjadi upaya dalam meningkatkan kompetensi pegawai tersebut

melalui pendidikan dan pelatihan teknis. Kompetensi teknis yang dimiliki pegawai salah satunya dapat diukur dari tingkat atau spesialisasi pendidikan, pelatihan teknis dan pengalaman kerjanya secara teknis. Menurut Dr. Emron Edision (2018) mengemukakan pula bahwa dalam memenuhi kompetensi pegawai dilihat dari pengetahuan, keahlian, serta sikap yang dimiliki pegawai yang mana pengetahuan, keahlian dan sikap tersebut didapatkan juga bisa didapat dari pembelajaran baik pendidikan formal dan informal yang pernah ditempuh, sedangkan keterampilan dikembangkan melalui pelatihan maupun pengalaman pribadi. Maka dalam mengoptimalkan pendidikan dan pelatihan teknis pengelolaan aset pegawai dalam memenuhi kebutuhan bidang pekerjaannya sehari-hari baik di posisi jabatan baru maupun lama maka kompetensi harus terus menerus ditingkatkan sehingga kedua hal tersebut secara bersama-sama akan dapat berpengaruh pada peningkatan kompetensi pegawai di instansi terkait.

Berdasarkan hasil pengujian secara keseluruhan variabel sesuai dengan permasalahan yang diteliti menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan teknis pengelolaan aset berpengaruh

signifikan terhadap peningkatan kompetensi pegawai di Pemerintah Kota Surakarta Tahun 2022 dibuktikan dengan hasil Fhitung sebesar 25,170 dan Ftabel 3,28 artinya Fhitung > Ftabel sedangkan, hasil analisis koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,604 atau 60,4% variabel peningkatan kompetensi pegawai dapat dijelaskan oleh variabel pendidikan dan pelatihan teknis pengelolaan aset. Sedangkan sisanya $(100\% - 60,4\%) = 39,6\%$ dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Diperoleh nilai koefisien regresi variabel Pendidikan sebesar 0,867. Artinya sehingga dapat disimpulkan bahwa Pendidikan berpengaruh sangat kuat terhadap Peningkatan Kompetensi Pegawai di Pemerintah Kota Surakarta Tahun 2022.
2. Diperoleh nilai koefisien regresi variabel Pelatihan Teknis Pengelolaan Aset sebesar 0,238. sehingga dapat disimpulkan bahwa Pelatihan Teknis Pengelolaan Aset berpengaruh rendah terhadap Peningkatan Kompetensi Pegawai di Pemerintah Kota Surakarta Tahun 2022.
3. Berdasarkan uji t, diperoleh nilai thitung Pendidikan sebesar 5,837

- dan t tabel sebesar 2,035 yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,837 > 2,035$) sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Pendidikan terhadap Peningkatan Kompetensi Pegawai di Pemerintah Kota Surakarta Tahun 2022.
4. Berdasarkan uji t, diperoleh nilai thitung Pelatihan Teknis Pengelolaan Aset sebesar 1,851 dan t tabel sebesar 2,035 yang artinya thitung < ttabel ($1,851 < 2,035$) sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat pengaruh yang signifikan Pelatihan Teknis Pengelolaan Aset terhadap Peningkatan Kompetensi Pegawai di Pemerintah Kota Surakarta Tahun 2022.
 5. Berdasarkan uji F, diperoleh nilai Fhitung sebesar 25,170 sedangkan Ftabel 3,28 artinya Fhitung > Ftabel atau $25,170 > 3,28$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Pendidikan dan Pelatihan Teknis Pengelolaan Aset secara bersama-sama(simultan) mempengaruhi Peningkatan Kompetensi Pegawai secara signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa Pendidikan dan Pelatihan Teknis Pengelolaan Aset merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi Peningkatan Kompetensi Pegawai Di Pemerintah Kota Surakarta Tahun 2022.
 6. Berdasarkan uji koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai R

Square sebesar 0,604 atau 60,4% artinya variabel pendidikan dan pelatihan teknis pengelolaan aset mampu menjelaskan variabel peningkatan kompetensi pegawai di Pemerintah Kota Surakarta Tahun 2022. Sedangkan sisanya yaitu 39,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- AA, Anwar Prabu Mangkunegaran. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ajabar. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Grup Penerbit CV. Budi Utama.
- A. Gima Sugiama. (2013). *Manajemen Aset Pariwisata*. Bandung: Guardaya Intimarta.
- Dessler, Garry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (2017). Jakarta: Indek Kelompok Gramedia.
- Edison, Emron Yohny Anwar, Imas Komariyah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- F Nugraha. (2020). *Pendidikan dan Pelatihan: Konsep dan Implementasi dalam Pengembangan Sumberdaya Manusia*. LDP Press.
- Hasibuan, Malayu SP. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegaran. (2017). *Mengelola Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- Marwansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

- Siregar,N. (2018). *Belajar dan Pembelajaran*. Modul Akademik.
- Sudarmanto.(2015). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sofyandi,Herman.(2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono.(2021). *Metode Penelitian (Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan Penelitian Pendidikan)*. Bandung: Alfabeta.
- Sri,Larasati.(2018).*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV.Budi Utama.
- Wirawan.(2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia:Teori, Aplikasi, dan Penelitian*.Jakarta: Salemba Empat.
- Wirawan.(2016). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia:Teori, Aplikasi, dan Penelitian* Jakarta: Salemba Empat.
- Wibowo. (2016).*Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada.
- Jurnal**
- Adnan, D.(2022). *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan*.Universitas Hasanuddin.
- Ardiani,S.(2020).*Pengaruh Manajemen Aset Terhadap Optimalisasi Pemanfaatan Aset Tetap Pemerintah Kota Palembang*. Jurnal Riset Terapan Akuntansi.
- Aulia,V. (2021)*Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hamatek IndoBekasi*. Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen.
- Fahmi, M., & Nabila, A. R. (2021). *Analisis Manajemen Aset Pada Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kabupaten Langkat*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis.
- Hikmah, N. (2020). *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kompetensi Pegawai Negeri Sipil (Studi Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Kampar)*.
- Idrus,S.I. (2020). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kompetensi Manajerial Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Jenderal dan Badan Keahlian Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia*. Jurnal Manajemen.
- Isnaini, F. Z. Siwiyanti, L. & Hurri, H. I.(2020). *Analisis Pendidikan dan Pelatihan dalam Peningkatan Kompetensi Profesional Pendidik Paud di Kota Sukabumi*. Jurnal Kependidikan.
- Kusuma, A. (2021). *Analisis Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya Divisi Produksi Instalasi Ngagel*. Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
- Muhtadin, Z. & Frianto, A. (2020). *Peningkatan Kinerja Karyawan dengan Pelatihan Melalui Kompetensi*. Jurnal Ilmu Manajemen.
- Mujiatun, S. (2017). *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja*

- Terhadap Kompetensi Pegawai Pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis.*
- Perama, I. & Yuliani, F. (2015). *Hubungan Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kompetensi Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kampar. Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.*
- Putri, A. R. (2018). *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan serta promosi jabatan terhadap prestasi kerja pegawai (Studi kasus pada BAPERTARUM-PNS). Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.*
- Putri, R. M. & Purba, D. E. (2022). *Bagaimana kontrol kerja memengaruhi pembelajaran informal pada karyawan senior?. Jurnal Psikologi Sosial.*
- Rahmawati, A. (2018). *Efektivitas Program Penyelenggaraan Diklat di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah. Jurnal Ilmiah Manajemen Publik dan Kebijakan Sosial.*
- Ratnasari, M. D. (2018). *Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap Kinerja Karyawan melalui variabel mediator kemampuan kerja karyawan (Studi Pada Karyawan PT Petrokimia Gresik). Universitas Brawijaya.*
- Ramli, D. & Yusnaini, Y. (2022). *Pengaruh Sales Growth, Debt To Equity Ratio, Total Assets Turnover Terhadap Return On Assets Pada Perusahaan Property Dan Real Estate Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia 2018-2020. Riset dan Jurnal Akuntansi.*
- Rosmawati. (2021). *Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Sinoa Kabupaten Bantaeng.*
- Rifai, A. Idris, A. and Surya, I. (2018). *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Peningkatan Kompetensi Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Kota Samarinda. Jurnal Ilmu Pemerintahan.*
- Rohayatin, T. (2017). *Strategi Reformasi Birokrasi Pemerintahan Daerah: Menuju Era Globalisasi. Jurnal Transformatif.*
- Sanggemi, R. (2017). *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Akuntabilitas Publik Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah (studi Kasus Pada Kantor BPKA Pemerintahan (Studi Kasus Pada Kantor BPKA Pemerintah Kota Bandung).*
- Samad, F. Pangkey, M. S. & Rompas, S. (2015). *Efektivitas Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur (suatu Studu di Badan Kepegawaian Daerah Kota Ternate). Jurnal Administrasi Publik.*
- Sari, E. N & Astuty, W. (2023). *Pengaruh Inventarisasi Aset, Legal Audit Dan Penilaian Terhadap Optimalisasi Aset Tetap (Studi Pada PT Pelindo 1 (Persero). Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis.*
- Sulu, J. I. M. (2020). *Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Akses*

Purwokerto. Universitas Muhammadiyah Purwokerto. Tjahyanti, S. & Chairunnisa, N. (2020). *Kompetensi, Kepemimpin Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Human Resources and Faculty Management Directorate*. Media Bisnis. Yusuf. (2015). *Pendidikan dan Pelatihan (diklat)*.

Perundang-Undangan

Peraturan Walikota Surakarta Nomor 4 Tahun 2021 Tentang Pedoman Pengelolaan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian.
Peraturan Walikota Surakarta Nomor 41 Tahun 2021 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Daerah.
Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 22 Tahun 2011 Tentang

Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Kerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Badan Kepegawaian Negara.

Media Massa

https://simitra.bpsdmd.jatengprov.go.id/assets/file_proposal_surat/file_1664254170.pdf diakses pada Kamis, 30 Maret 2023, Pukul 09.02 WIB
<https://www.statistikian.com/2012/07/pearson-dan-asumsi-klasik.html> diakses pada Senin, 15 Mei 2023, Pukul 19.02
<https://sumbarprov.go.id/home/news/11670-evaluasi-pasca-diklat-aparatur-untuk-menilai-efektivitas-pelaksanaan-diklat-studi-kasus-diklat-teknis.html> diakses pada Selasa, 27 Desember 2022, Pukul 07.39 WIB